

**PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN
PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI
DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KKM 1
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

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

Program Studi : Pendidikan Agama Islam



Oleh:

HUSNA FAIZATUL UMNIAH

NPM. 19001849

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H/2021 M**

**PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN
PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI
DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KKM 1
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

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

Program Studi : Pendidikan Agama Islam



HUSNA FAIZATUL UMNIAH

NPM. 19001849

Pembimbing I : Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag.,M.Si.

Pembimbing II : Dr. Yudiyanto, M.Si.

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H/2021 M**

ABSTRAK

Husna Faizatul Ummiah, 2021, Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah

Performa pendidik merupakan salah satu unsur yang menunjang keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengawas sebagai orang yang lebih ahli dalam pendidikan mempunyai tanggungjawab dan wewenang untuk membantu pendidik dalam mengupgrade performa mereka melalui kepengawasan. Selain melaksanakan kegiatan supervisi, pengawas juga menjalankan fungsi kepemimpinan dalam menentukan arah serta tahapan-tahapan yang akan dilalui oleh para guru menuju pencapaian tujuan yang dicita-citakan.

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk menemukan ada atau tidaknya: 1)Pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru, 2)Pengaruh antara kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru, 3)Pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Riset ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam riset ini ialah seluruh guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 40 orang. Orang-orang yang menjadi responden dalam riset ini adalah seluruh pendidik PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah, yakni 40 orang, karena riset ini menggunakan prosedur penelitian populasi. Riset ini menggunakan instrumen dalam wujud angket.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Hasil riset memperlihatkan: 1)Adanya pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru. Pengaruh itu dapat dibuktikan dengan melihat nilai kepentingan sebesar $0,015 < 0,05$, kemudian disimpulkan bahwa supervisi pengawas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru; 2)Adanya pengaruh antara kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru. Pengaruh itu dapat dibuktikan dengan melihat nilai kepentingan sebesar $0,031 < 0,05$, kemudian disimpulkan bahwa kepemimpinan pengawas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru; 3)Adanya pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru. Pengaruh itu dapat dibuktikan dengan melihat nilai kepentingan $F_{hitung} 13,604 > F_{tabel} 3,32$, dengan maksud variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas secara serentak memberikan pengaruh kepada variabel kinerja guru. Adapun besarnya kontribusi dari dua faktor bebas ke variabel terikat tersebut ialah senilai 0,483, maksudnya adalah 48,3% faktor kinerja guru memiliki pengaruh dari variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

ABSTRACT

Husna Faizatul Ummiah, 2021. The Influence Of Supervision and Supervisor's Leadership on Teacher's Performance PAI at Madrasah Ibtidaiyah in KKM 1 Lampung Tengah.

Teacher's performance of educators is one of the elements that support school's success in improving education. Supervisors as the more expert in education have responsibility and authority to assist teachers in increasing their performance through supervised activity. In addition to carrying out supervision activities, overseers also exercise leadership functions in determining the direction and stages that teachers will go through to informed goals.

The intention behind this research is to find out wheather or not: 1) the influence between supervision on teacher's performance, 2) the influence between supervisor's leadership on teacher's performance, 3) the influence between supervision and supervisor's leadership together on teacher's performance.

This examination is quantitative. The populace in this examination is all PAI instructors in the Madrasah Ibtidaiyah in KKM 1 Lampung Tengah of 40 people. The sample members in this study are all the PAI teachers at the Madrasah Ibtidaiyah in KKM 1 Lampung Tengah of 40 people, because the research used population research techniques. The study uses a data collection device called an angket.

Speculation testing completed in this examination utilized various direct relapse equations with the assistance of the SPSS 25 application. The outcomes showed: 1) There was an impact between oversight on educator execution. This impact can be demonstrated by taking a gander at the significance worth of $0.015 < 0.05$, then, at that point it is reasoned that administrative management affects educator execution; 2) There is an impact between administrative initiative on instructor execution. This impact can be demonstrated by taking a gander at the significance worth of $0.031 < 0.05$, then, at that point it is inferred that administrative authority affects instructor execution; 3) There is an impact among oversight and administrative initiative on educator execution. This impact can be demonstrated by taking a gander at the worth of premium f count $13604 > f$ (table 3.32), meaning supervision variables and supervisor's leadership together affect the teacher's performance variables. As for the large contribution of both free variables to the above variables is 0.483, which means that 48.3% of the teacher's performance variables are affected by supervision and supervisor's leadership, whereas the rest are affected by other variables.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.idE-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN
PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI DI
MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KKM 1 KABUPATEN
LAMPUNG TENGAH

Nama Mahasiswa : **HUSNA FAIZATUL UMNIAH**

No. Pokok Mahasiswa : 19001849

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui untuk diajukan dalam ujian Munaqosyah pada Program Pascasarjana
IAIN Metro.

MENYETUJUI:

Pembimbing I

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag., M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003

Pembimbing II

Dr. Yudianto, M.Si.
NIP. 19760222 200003 1 003

Mengetahui,
Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam



Dr. Masykurillah, S.Ag., MA
NIP. 19711225 200003 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
PASCASARJANA

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

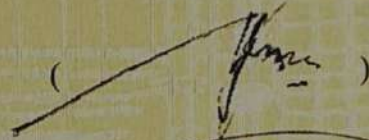
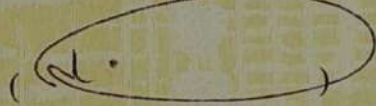
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.idE-mailiaimetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan Judul: PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KKM 1 KABUPATEN LAMPUNG TENGAH, yang disusun Oleh: HUSNA FAIZATUL UMNIAH, NPM. 19001849, Program Studi: Pendidikan Agama Islam, telah diujikan dalam *Ujian Tesis/Munaqosyah* pada Program Pascasarjana IAIN Metro pada Hari/Tanggal: Senin, 11 Oktober 2021

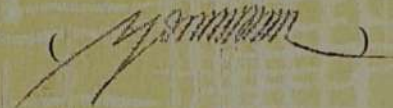
TIM PENGUJI:

Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons.
Penguji Utama

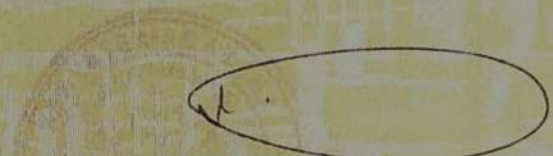
()
()

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag., M.Si
Pembimbing I/Penguji

Dr. Yudianto, M.Si.
Pembimbing II/Penguji

()

Direktur

()

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag., M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Husna Faizatul Ummiah

NPM : 19001849

Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)

Menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Metro, 21 Juni 2021

Yang Menyatakan,



Husna Faizatul Ummiah

NPM. 19001849

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Arab dan Latin

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	'
ث	Ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	h	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

B. Maddah atau Vokal Panjang

Huruf dan Huruf	Huruf dan Tanda
ا	Ā
ي	Ī
و	Ū
اي	Ai
او	Au

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan hati yang tulus dan penuh dengan rasa bersyukur kepada Allah SWT yang mana berkat kasih sayang dan karunia-Nya penulis bisa terus berjalan untuk mencapai tujuan, dan dengan ini penulis persembahkan tesis ini kepada:

1. Kedua orangtuaku yang kucintai, Ayahanda Ahmad Hamdani dan Ibunda Siti Fadilah, yang dengan kasih sayangnya telah mengasuh, membimbing, mengajarkan, dan membesarkanku dengan sabar dan kasih sayang, yang setiap hari berdoa untuk kesuksesanku.
2. Adik-adik yang kucintai M. Rofif Nur Faizi dan M.Iqbal Fazattamam yang selalu memberikan semangat.
3. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Metro yang telah berjuang bersama.
4. Almamater tercinta Pascasarjana IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul "PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KKM 1 KABUPATEN LAMPUNG TENGAH" ini tepat pada waktunya. Penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Dua atau magister pada Program Pascasarjana IAIN Metro.

Cukup banyak hambatan yang membuat penulis kesulitan dalam menyelesaikan tesis ini. Namun berkat bantuan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak, pada akhirnya kesulitan yang penulis alami mendapatkan bisa teratasi dengan baik. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada : Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA., selaku Rektor IAIN Metro, Bapak Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag., M.Si, selaku Direktur Pascasarjana IAIN Metro sekaligus pembimbing I yang telah memberikan banyak bantuan dan berkontribusi bagi perbaikan penulisan tesis ini selama bimbingan berlangsung, Bapak Dr. Masykurillah, S.Ag., MA, selaku Kaprodi Pendidikan Agama Islam PPs IAIN Metro, Bapak Dr. Yudiyanto, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak bantuan dan koreksi berharga dalam penulisan tesis ini selama bimbingan berlangsung,

Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan Program Pascasarjana IAIN Metro yang telah menyediakan waktu serta fasilitas dalam rangka pengumpulan data, Ayah dan ibu tercinta serta kerabat dekat penulis yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan, Bapak Pengawas, Bapak Ketua KKM Korwil 1, Bapak/Ibu Kepala Madrasah dan Dewan Guru Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah, serta teman-teman seperjuangan yang telah berjuang bersama dan memberikan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ataupun isi daripada tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan akan penulis terima dengan lapang dada demi perbaikan tesis ini. Semoga hasil tesis ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Metro, 21 Oktober 2021
Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Husna Faizatul Umniah' with some stylized flourishes and a small 'H' on the left.

Husna Faizatul Umniah
NPM. 19001849

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
ABSTRAK.....	iii
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi.....	8
C. Pembatasan.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10

G.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
BAB II.	LANDASAN TEORI	
A.	Kinerja Guru.....	13
1.	Pengertian Kinerja Guru	13
2.	Tugas dan Peran Guru	19
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	24
4.	Penilaian Kinerja Guru.....	27
5.	Indikator Kinerja Guru	30
B.	Supervisi.....	31
1.	Pengertian Supervisi	31
2.	Tujuan dan Fungsi Supervisi.....	35
3.	Teknik-Teknik Supervisi.....	40
4.	Tugas Pengawas Sebagai Supervisor	45
5.	Indikator Supervisi Pengawas	50
C.	Kepemimpinan Pengawas	51
1.	Pengertian Kepemimpinan	51
2.	Fungsi Kepemimpinan Pengawas	57
3.	Tugas Kepemimpinan Pengawas	61
4.	Peran Kepemimpinan Pengawas.....	64
5.	Tipe Kepemimpinan Pengawas.....	64
6.	Indikator Kepemimpinan Pengawas	67
D.	Kerangka Berfikir.....	68
E.	Hipotesis Penelitian.....	72

BAB III. METODE PENELITIAN	
A.	Rancangan Penelitian 74
B.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... 74
C.	Variabel dan Definisi Operasional 77
D.	Instrumen Penelitian..... 80
1.	Kisi-Kisi 80
2.	Uji Coba Instrumen 82
E.	Teknik Analisis Data..... 91
1.	Uji Persyaratan Analisis Data 91
2.	Uji Analisis Data 93
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Temuan Umum..... 97
1.	Deskripsi Umum Kelompok Kerja Madrasah (KKM)..... 97
2.	Deskripsi Lokasi Penelitian 99
B.	Temuan Khusus.....104
1.	Persyaratan Pengujian Analisis104
2.	Analisis Data Hasil Penelitian.....113
3.	Uji Hipotesis132
C.	Pembahasan Hasil Penelitian142
 BAB V. PENUTUP	
A.	Kesimpulan150
B.	Implikasi.....153
C.	Saran.....155

DAFTAR PUSTAKA	157
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	160

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Jumlah Sampel Penelitian Pada Guru PAI di Wilayah KKM 1	76
3.2 Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian.....	81
3.3 Kisi-Kisi Khusus Instrumen Variabel Penelitian.....	81
3.4 Rekapitulasi Uji Coba Angket Supervisi Pengawas (X1)	84
3.5 Rekapitulasi Uji Coba Angket Kepemimpinan Pengawas (X1).....	85
3.6 Rekapitulasi Uji Coba Angket Kinerja Guru (Y)	85
3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Pengawas (X1)	86
3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)	87
3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	87
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Supervisi Pengawas (X1)	90
3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)	90
3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	90
4.1 Data Pengawas dan Wilayah Binaannya di KKM 1	100
4.2 Struktur Organisasi KKM 1	101
4.3 Data Guru PAI Madrasah di Wilayah KKM 1	101
4.4 Hasil Uji Normalitas Variabel Supervisi (X1) dan Kepemimpinan Pengawas (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	106
4.5 Hasil Uji Homogenitas Variabel Supervisi (X1) Kepemimpinan Pengawas (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	108

4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel Supervisi (X1) dengan Kinerja Guru (Y).....	109
4.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2) dengan Kinerja Guru (Y).....	110
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas antara Variabel Supervisi (X1), Kepemimpinan Pengawas (X2) dengan Kinerja Guru (Y).....	111
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Variabel Supervisi (X1) dan Kepemimpinan Pengawas (X2).....	112
4.10 Data Angket Supervisi Pengawas.....	114
4.11 Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, Max Variabel Supervisi Pengawas.....	117
4.12 Tabel Distribusi Frekuensi Angket Supervisi Pengawas.....	118
4.13 Data Angket Kepemimpinan Pengawas.....	119
4.14 Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, Max Variabel Kepemimpinan Pengawas.....	124
4.15 Tabel Distribusi Frekuensi Angket Kepemimpinan Pengawas.....	125
4.16 Data Angket Kinerja Guru.....	126
4.17 Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, Max Variabel Kinerja Guru.....	130
4.18 Tabel Distribusi Frekuensi Angket Kinerja Guru.....	131
4.19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X1 dengan Y.....	133
4.20 Hasil Uji Pengaruh Antara Variabel X1 terhadap Y.....	134
4.21 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X2 dengan Y.....	136
4.22 Hasil Uji Pengaruh Antara Variabel X2 terhadap Y.....	137

4.23 Hasil Uji Regresi Linear Berganda antara Variabel Supervisi (X1) dan Kepemimpinan Pengawas (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	139
4.24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	140
4.25 Hasil Uji Pengaruh antara Variabel X1 dan X2 terhadap Y.....	141

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Normalitas Histogram	105
2. Normalitas P-Plot	106
3. Foto-Foto Penelitian	227

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Outline.....	161
2. Angket Penelitian.....	165
3. Uji Coba Angket Penelitian	176
4. Rekapitulasi Data Angket	192
5. Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25	197
6. Tabel Distribusi Nilai “r”	204
7. Tabel Distribusi Nilai “F”	206
8. Tabel Distribusi Nilai “t”	208
9. Surat-Surat Penelitian	210
10. Kartu Konsultasi Bimbingan.....	216
11. Foto-Foto Penelitian.....	227
12. Riwayat Hidup	231

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah ialah suatu organisasi yangmana memerlukan pengelolaan terpadu, baik dari supervisor dan kepala sekolah sebagai pengatur aktivitas pendidikan maupun tenaga pengajar sebagai pelaksana aktivitas pengajaran di kelas. Berkaitan dengan itu, sejatinya supervisor, kepala sekolah dan tenaga pengajar ialah tiga faktor yang saling berkaitan dimana perannya sangat menentukan kualitas mutu pendidikan di sekolah. Guru dalam kinerjanya di sekolah memiliki peran dalam mengajar sekaligus mendidik para siswanya. Peran guru dalam mengajar siswa ialah memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada para siswanya, sedangkan perannya dalam mendidik ialah membimbing serta mengarahkan para siswanya supaya bisa menjadi individu yang memiliki kemampuan, kecakapan, aktif, kreatif, dan mandiri. Sehingga bisa terlihat peran tenaga pengajar tidaklah mudah dan hanya dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru yang berkompeten dan profesional.

Kinerja guru ialah hasil dari kerja nyata yang secara kualitas dan kuantitas telah diperoleh guru dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, seperti mengadakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian.¹ Akan tetapi, realitanya ditemukan beberapa tenaga pengajar yang diidentifikasi kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana

¹Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PrestasiPustaka, 2012), h.87.

studi lapangan yang telah peneliti lakukan beberapa waktu lalu, masih ada beberapa guru yang mengalami kendala terkait dengan pembelajaran, seperti dalam menyusun rencana pembelajaran, penentuan teknik pembelajaran yang tepat, kurang adanya kapasitas pendidik dalam pemanfaatan TIK pada saat pembelajaran, menumbuhkan kedisiplinan siswa dalam mengerjakan tugas, menumbuhkan kemauan siswa dalam belajar, pembelajaran, dan persoalan yang timbul pada saat pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, pada kondisi kerja dari masing-masing guru itu sendiri juga terdapat persoalan, seperti halnya dimana kualifikasi pendidik tidak linear dengan mata pelajaran yang diampu, belum bisa disiplin dalam bekerja, belum bertanggung jawab dalam bekerja.

Persoalan-persoalan tersebut dapat disebabkan karena kurang optimalnya peran pengawas dalam membimbing dan membina para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Bimbingan dan pembinaan sangat perlu diberikan pada guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas serta membantu guru dalam mengatasi masalah yang dihadapinya di sekolah. Permasalahan tersebut apabila tidak segera diatasi, maka dapat membuat para guru menjadi tidak fokus dalam bekerja sehingga membuat kualitas kinerjanya menjadi turun. Padahal, selain sebagai pengajar dan pendidik, guru juga memiliki peranan penting sebagai orang yang menentukan pilihan dan strategi dalam menginstruksikan pembelajaran.² Hal ini mengisyaratkan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam proses pendidikan akan sangat bergantung pada faktor guru itu sendiri. Oleh sebab itu, agar dapat menunjang keberhasilan untuk pendidikan di sekolah perlu

²Nazarudin Rahman, *Paradigma Holistik Pengembangan Madrasah*, (Jogjakarta: Pustaka Felicha, 2011), h.3.

diupayakan suatu cara untuk dapat mengatasi segera persoalan-persoalan guru tersebut. Caranya yaitu dengan melakukan supervisi terhadap para guru, supaya mereka mendapatkan solusi, bimbingan, binaan, dan juga nasihat untuk keberlangsungan kinerja mereka menjadi lebih baik dan berkualitas.

Agar dapat menunjang keberhasilan dalam mengatasi persoalan-persoalan para guru tersebut, dibutuhkan peran pengawas sebagai supervisor dan kepemimpinannya di sekolah. Hal itu dikarenakan pengawas merupakan orang yang berhubungan langsung dengan pemangku sekolah, tenaga pengajar dan juga aktivitas pembelajaran di sekolah. Itu sebabnya pengawas memiliki tanggung jawab kepada pemangku sekolah juga tenaga pengajar dalam melaksanakan fungsi supervisi juga kepemimpinannya.

Satu dari beberapa usaha yang bisa dilakukan untuk mengupgrade tenaga pengajar dibawah wewenangnya ialah dengan melakukan supervisi. Supervisi dilakukan untuk tujuan meningkatkan performa tenaga pengajar sebagaimana tujuan dan fungsi kepengawasan yang ada. Supervisi sebagai siklus yang secara eksplisit dimaksudkan untuk membantu pemangku sekolah dan tenaga pengajar dalam mempelajari kewajiban mereka di sekolah, sehingga mereka dapat memanfaatkan wawasan dan kapasitas mereka dalam menawarkan jenis bantuan yang lebih baik kepada wali dan sekolah, dan berupaya membuat sekolah menjadi masyarakat belajar yang lebih sukses.³ Supervisor ketika menjalankan tugas serta fungsi kepengawasannya, perlu menguasai kompetensi seperti berpengetahuan luas, bersikap demokratis, berkepribadian baik, siap untuk menyelesaikan tugas kepengawasan sesuai

³E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2011), h. 111.

dengan strategi dan metode yang tepat, siap untuk melakukan pengamatan dan penilaian sesuai dengan metodologi yang tepat. Apabila pengawas sudah menguasai kompetensi tersebut, maka kegiatan supervisi tentu akan mampu diselesaikan secara baik sesuai dengan norma yang ada.

Pada pelaksanaannya, supervisi bukan hanya sebuah kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap kepala sekolah, guru dan staf, namun lebih dari itu supervisi merupakan kegiatan membimbing, membina, membantu para personel sekolah dalam memecahkan persoalan-persoalan pendidikan yang sedang mereka hadapi dan mencari jalan keluarnya bersama-sama, sehingga pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah.

Selain menjalankan fungsi supervisi, pengawas juga menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan pengawas sangat berdampak pada upaya mengupgrade performa tenaga pengajar di sekolah. Kepemimpinan pengawas ialah kemampuan yang dimiliki pengawas dalam meyakinkan dan menggerakkan hati para personel sekolah supaya bersedia menjalin kerjasama di bawah otoritasnya secara kolektif untuk memahami tujuan tertentu.⁴ Pengawas dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, hendaknya bersikap demokratis yakni memberikan bantuan, pengawasan, dan koreksi terhadap kinerja guru, melakukan koordinasi dalam pembagian tugas serta kerjasama secara merata. Apabila kepemimpinan pengawas bersifat *laissez faire*, maka sama saja dengan membiarkan para guru bekerja sendiri sesuka hati mereka tanpa petunjuk dan koordinasi dari pengawas. Adapun pengawas yang

⁴Nazarudin Rahman, *Paradigma Holistik.*, h. 187.

melakukan fungsi kepemimpinannya secara otoriter, ini juga sama halnya dengan memaksakan sesuatu pendapat yang dianggapnya paling benar kepada para guru dan bawahannya. Dengan demikian, supervisor membutuhkan pendekatan agar mampu bekerja secara layak dengan membentuk partisipasi dan organisasi dengan pendidik dan staf sekolah lainnya sehingga mereka dapat saling mengupgrade performa mereka serta melakukan kewajiban dan tugas khusus mereka secara lebih maksimal.

Adapun kepemimpinan pengawas dalam praktiknya di sekolah yaitu meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggung jawabnya, memberi energi positif pada pembentukan iklim baik di dalam maupun di luar iklim sekolah, mendorong timbulnya kreatifitas, aktivitas serta dedikasi para personel sekolah, membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja, menjadi wadah segala macam keluhan para guru, serta berusaha membantu pemecahannya.⁵

Pada praktik kepemimpinan pengawas di sekolah, semua kegiatan dikoordinasikan dengan tujuan supaya memahami tugas dasar sekolah yang sebenarnya. Tugas utama sekolah ialah menyusun instruksi dan kegiatan pembelajaran yang menarik dan efektif untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, sebagaimana tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pencapaian sekolah dalam memahami tujuan tersebut sangat tergantung pada performa pendidik, karena ia merupakan pemeran penting saat pendidikan dan pembelajaran berlangsung.

⁵Departemen Agama, *Pedoman Rekrutmen Calon Pengawas*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2004), h. 43.

Pelaksanaan tugas dan fungsi guru dapat bergerak dengan lancar dalam proses belajar dan mengajar apabila pengawas sembari meningkatkan keterampilannya, juga secara teratur memperhatikan peningkatan keterampilan tenaga pengajar. Karenanya, hendaknya tenaga pengajar perlu selalu dibina, dibimbing, juga diberi dorongan supaya dapat secara berkesinambungan mendekati serta mengarahkan proses belajar mengajar menuju pemberdayaan potensi siswa secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan.

Apabila pelaksanaan kegiatan kepemimpinan dilaksanakan dengan baik terutama dalam memimpin para guru dan staf dalam pekerjaannya, hal tersebut akan menciptakan kepuasan kerja dalam dirinya, karena dengan melaksanakan kepemimpinannya, pengawas sekaligus memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.⁶ Koordinasi yang baik dari pengawas dapat menjadi jalan agar dapat mewujudkan tujuan institusi dan tujuan pribadi warga sekolah. Apabila pengawas berhasil dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, semua itu tidak lain karena adanya hasrat yang kuat untuk mewujudkan tujuan tersebut. Sehingga segala upaya yang telah ia lakukan dalam memimpin para guru dalam meningkatkan kinerja mereka di sekolah guna mencapai keberhasilan sekolah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, baik supervisi maupun kepemimpinan menjadi semakin penting, seiring dengan bertambah kompleksnya beban tugas dan tanggung jawab pengawas yang menghendaki dukungan kinerja para guru dan staf yang semakin efektif dan efisien.

⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala.*, h. 76.

Terkait dengan kinerja guru, sesuai dengan hasil prasurvei yang sudah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa guru belum mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik, memilih metode pembelajaran yang tepat, dan menggunakan TIK pada saat pembelajaran. Selain itu, pada kondisi kerja guru itu sendiri juga terdapat persoalan, seperti halnya dalam kualifikasi tenaga pendidik yang mengajar tidak linear dengan mata pelajaran yang diampu, terdapat pula beberapa guru yang malas, kurang terlatih dan sadar dalam menyelesaikan kewajibannya di sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran tenaga pengajar belum ideal dalam pelaksanaan pengajaran di sekolah.

Kemudian, terkait dengan supervisi dan kepemimpinan pengawas guru PAI, telah menjalankan kewajibannya secara baik. Sebagaimana ditunjukkan dengan pengawas yang menjadi narasumber bagi guru, menjadi pembimbing dan pembina bagi guru dalam mengatasi permasalahan guru, menjadi motivator guru untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya, memberikan binaan serta bimbingan secara berkala sesuai jadwal yang telah ditentukan, mengarahkan pendidik supaya menggunakan teknik pengajaran yang efektif, mengadakan kunjungan kelas secara teratur, menyelenggarakan rapat rutin, menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan tersebut, terdapat kesenjangan dimana supervisi dan kepemimpinan yang dilakukan oleh pengawas sudah baik, tetapi kinerja guru masih kurang baik. Apabila permasalahan di atas dibiarkan terus-menerus, maka dapat diprediksi kinerja guru PAI akan terus menurun sehingga dapat menghambat efektifitas kerja

guru. Dengan demikian, peneliti memandang perlunya diadakan penelitian agar dapat mengetahui ada atau tidaknya “Pengaruh antara Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah”.

B. Identifikasi

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kualifikasi pendidikan guru belum linear dengan mata pelajaran yang diajarkan.
2. Kurangnya keterampilan guru dalam penggunaan TIK ketika pelaksanaan pengajaran.
3. Guru kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin.
4. Guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik dalam hal perencanaan pembelajaran.
5. Pengawas sudah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dengan baik, seperti menjadi narasumber bagi guru, menjadi pembimbing dan pembina bagi guru dalam mengatasi permasalahan guru, menjadi motivator guru untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.
6. Pengawas sudah melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dengan baik seperti mengarahkan guru ketika menentukan teknik pengajaran yang efektif, mengadakan kunjungan kelas secara teratur, menyelenggarakan rapat rutin, menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.

C. Pembatasan

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan mengingat terbatasnya kemampuan penulis serta luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada masalah:

1. Supervisi guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.
2. Kepemimpinan pengawas guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.
3. Kinerja Guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.
4. Variabel bebas pada penelitian ini ialah supervisi dan kepemimpinan pengawas. Sedangkan kinerja guru menjadi variabel terikat.
5. Objek pada penelitian ini ialah guru mata pelajaran PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.
6. Tempat penelitian di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka secara khusus masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara supervisi pengawas terhadap kinerja guru?
2. Adakah pengaruh antara kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru?
3. Adakah pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas secara serentak terhadap kinerja guru?

E. Tujuan

Tujuan penelitian pada dasarnya adalah harapan yang ingin dicapai atau diketahui dari penelitian. Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh antara supervisi pengawas terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh antara kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas secara serentak terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi tambahan wawasan pemikiran bagi penulis serta pengetahuan dalam rangka meningkatkan kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengawas bisa menjadi input yang positif dalam mengupgrade kinerjanya sebagai supervisor dan pemimpin.
- b. Bagi para guru berguna sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerjanya.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian relevan merupakan bagian yang memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang terjadi.

Penelitian relevan berfungsi untuk menjelaskan posisi, perbedaan, atau memperkuat hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.⁷ Dalam hal ini, disini penulis mencoba mengkaji tesis terdahulu berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang nantinya dijadikan sebagai bahan rujukan, yaitu:

1. RALI. (2017) pada penelitiannya dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

Hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.⁸

Pada penelitian tersebut, variabel bebasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Selanjutnya dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu supervisi dan kepemimpinan pengawas. Kemudian, variabel terikat dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama, yakni kinerja guru.

Selanjutnya, dilihat dari obyek penelitian, lokasi penelitian, dan tahun pelajaran dalam penelitian tersebut adalah guru-guru di SMAN 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran tahun 2017. Sementara dalam penelitian ini, obyek penelitian, lokasi penelitian, dan tahun pelajarannya adalah guru-guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah tahun 2020. Kemudian, tujuan dilakukannya penelitian tersebut adalah

⁷Zuhairi, *etal.*, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 46.

⁸RALI, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah & iklim kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran", 2017, h. xvii.

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja pada variabel kinerja guru. Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini yakni supaya mengetahui apakah ada pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru PAI.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Satu dari beberapa faktor pencapaian prestasi di sekolah ialah kinerja guru. Dikatakan demikian karena guru memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan di sekolah, karena ia tidak hanya sebagai pengajar yang menyampaikan informasi, namun juga menanamkan nilai-nilai sekaligus menjadi pembimbing yang mengarahkan peserta didik ketika belajar.

Kinerja dan guru, kedua istilah tersebut telah banyak didefinisikan oleh para ahli. Ungkapan kinerja bersumber dari kata job performance yang artinya prestasi kerja secara sungguh-sungguh yang dicapai oleh individu. Jika dilihat dari sisi terminologi, kinerja merupakan output dari segi jumlah dan kualitas yang dihasilkan seorang individu ketika melakukan kewajibannya sesuai tugas yang diserahkan padanya.¹ Dalam hal ini, kinerja mencakup 3 unsur yakni kualitas, kuantitas, dan efektifitas, yang mana ketiga unsur itu saling berkesinambungan.

Adapun kinerja dalam KBBI ialah tindakan, tata cara, dan kapasitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari sebatas manakah pencapaian individu mampu menuntaskan pekerjaannya. Jika seseorang sudah memiliki level performance tingkat tinggi berarti ia dapat dikatakan

¹Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 27.

produktif, sedangkan seseorang yang level performance-nya rendah bisa disebut kurang produktif.²

Menurut pendapat lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dilihat dari sisi kolektif maupun individual ketika menjalankan tugasnya selaras dengan tugas dan juga tanggungjawab mereka tergantung pada prinsip-prinsip kerja yang telah ditentukan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu agar meraih cita-cita organisasi.³ Tiap-tiap orang baik sendiri ataupun kolektif pasti mempunyai tujuan yang ingin diraih dengan terlebih dulu menentukan sasaran. Pencapaian tiap orang ataupun kelompok pada prosesnya menggapai sasaran inilah yang disebut sebagai kinerja.

Selain itu, adapula pendapat ahli yang mengartikan kinerja sebagai pernyataan mengenai kapasitas yang didasarkan pada wawasan, attitude, keterampilan, dan juga dorongan dalam rangka menghasilkan sesuatu.⁴ Dengan demikian, dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas dapat diketahui bahwa kinerja pada intinya ialah penggambaran dari hasil kerja yang telah diperoleh seseorang, yang didasarkan pada wawasan, attitude, keterampilan, dan juga dorongan dalam rangka mencapai target atau tujuan yang diharapkan, sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan padanya.

²Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 86.

³Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 13.

⁴Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 134.

Sedangkan yang dimaksud dengan guru, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) Pasal 27 ayat (3) dimana guru ialah tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utamanya adalah mengajar.⁵

Makna guru semakin jelas tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No: 26/MENPAN/1989 pasal 2 ayat (1) dimana disebutkan bahwa guru ialah Pegawai Negeri Sipil yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah.⁶ Hal ini menjelaskan bahwa tenaga pengajar yang diberikan kepercayaan dengan tugas mengajar dan mendidik di sebuah institusi pendidikan tertentu harus dipilih dengan tepat oleh pejabat atau pihak yang bersangkutan.

Sementara itu, adapula pendapat lain yang menyatakan bahwa tenaga pengajar yang baik tidak mesti datang dari golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena ternyata sudah banyak terdapat di lembaga-lembaga pendidikan, guru honor (non PNS) yang sama baiknya dan sama profesionalnya daripada guru yang PNS.⁷

Terdapat pendapat yang menyebutkan bahwa guru ialah sebuah profesi. Ketika belum menjabat sebagai guru, ia terlebih dahulu diajari di sebuah lembaga pendidikan keguruan. Pada lembaga tersebut ia bukan hanya belajar sains atau ilmu mengenai strategi mengajar, tetapi

⁵Departemen Agama RI, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2002), h. 2.

⁶Hadirja Paraba, *Wawasan Tugas Tenaga Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Friska Agung Insani, 2009), h. 4.

⁷Nazaruddin Rahman, *Paradigma Holistik Pengembangan Madrasah*, (Jogjakarta: Pustaka Felicha, 2011), h. 4.

pada saat yang sama juga dibina supaya memiliki karakter/kepribadian sebagai pendidik.

Kepribadiannya sebagai pendidik tentunya tidak dapat dipisahkan dari kepribadiannya sebagai individu. Mendidik ialah pekerjaan ahli. Supaya dapat melaksanakan kewajibannya secara tepat, serta memenuhi kebutuhan perkembangan, sehat secara jiwa dan raga, pendidik juga mesti mempunyai ilmu, keahlian/kemampuan kependidikan yang didapat selama mengikuti pelajaran di lembaga pendidikan guru.⁸

Guru adalah salah satu komponen yang memiliki peran yang khusus dan juga kompleks dalam interaksi ketika pembelajaran untuk membawa siswa ke taraf yang dicita-citakan. Pendapat lain menyatakan bahwa guru ialah penentu kebijakan sekaligus putusan dalam kegiatan pembelajaran.⁹ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam proses pendidikan akan sangat ditentukan oleh faktor guru tersebut.

Selain itu, pada pengertian lain guru ialah seorang yang ahli mendidik dimana pekerjaan utamanya yaitu membimbing, memberi didikan, melatih, melakukan pengajaran, memberikan arahan, mengambil nilai dan melihat perkembangan siswa di pendidikannya baik formal maupun nonformal.¹⁰ Kedudukan guru sebagai pendidik dan pembimbing tidak terlepas dari guru sebagai pribadi. Guru memberikan didikan dan

⁸Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 255.

⁹Nazarudin Rahman, *Paradigma Holistik*, h. 3.

¹⁰Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), h. 54.

juga bimbingan bukan hanya dengan bahan ajar yang ia sampaikan atau metode penyampaian yang ia gunakan, akan tetapi juga dengan seluruh kepribadiannya.

Pekerjaan sebagai seorang pengajar dan pendidik tentu banyak sekali dipengaruhi oleh karakter si pengajar tersebut, baik pada kondisi formal ataupun nonformal, mendidik sekaligus menanamkan karakter pada sang siswa. Kepribadian guru sangat mempengaruhi peranannya sebagai pendidik dan pembimbing, tidak hanya dalam interaksi formal tetapi juga interaksi nonformal, tidak hanya diajarkan tetapi juga ditularkan.

Adapula asumsi dari ahli pendidikan, yang menyebutkan *Teacher is an individual who makes an individual know or have the option to accomplish something or gives an individual information or ability.*¹¹ Maksudnya, guru ialah seorang yang membuat orang lain menjadi tahu atau mampu melaksanakan sesuatu atau keterampilan kepada orang lain.

Setelah melihat sekian banyak asumsi tentang guru sebagaimana dipaparkan tadi, maka jelaslah seorang yang dikatakan sebagai guru itu tidak semata-mata seseorang yang bekerja sebagai pengajar saja atau yang berstatus sebagai PNS saja, akan tetapi guru merupakan seseorang yang menyampaikan wawasan pada anak didiknya sekaligus menjadi pembimbing dimana ia harus menuntun dan mengarahkan anak didiknya dalam belajar, tidak harus di institusi

¹¹Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme.*, h. 15.

pendidikan seperti sekolah bahkan di lembaga nonformal serta informal pun bisa.

Sementara itu, yang dimaksud dengan kinerja guru ialah hasil kerja guru yang terefleksikan pada cara/strategi saat persiapan, pelaksanaan, maupun evaluasi proses belajar mengajar yang intensnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.¹² Hal ini memperjelas bahwasanya kinerja guru tidak hanya melaksanakan pengajaran saja, akan tetapi mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi. Pekerjaan tersebut memang cukup sulit dilakukan jika guru tidak memiliki dorongan/semangat kerja dan koordinasi yang baik dengan kepala sekolah.

Kinerja guru ialah hasil kerja nyata yang secara kualitas dan kuantitas telah diperoleh guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya, seperti menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi.¹³ Kinerja guru dari statement tersebut merupakan presentasi kerja yang dilaksanakan pengajar, yang mencerminkan sesuatu hal nyata dari pekerjaannya. Hal nyata tersebut dapat dilihat dari kegiatannya ketika melakukan pekerjaan yang memang merupakan kewajibannya sebagai guru sebagaimana ditetapkan seperti standar yang sudah ditentukan. Seperti membuat perangkat pembelajaran, mengajar di kelas, melakukan penilaian, dan sebagainya.

¹²John Whitmore, *Coaching for Performance Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja* terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), h. 104.

¹³Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme.*, h. 87.

Ada juga pendapat lain yang mengartikan kinerja guru sebagai hasil kerja baik dalam bentuk dokumen maupun efek dari proses pembelajaran yang berkembang dalam diri siswa sebagai bagian dari proses belajar mengajar.¹⁴ Kinerja guru dalam hal ini bisa berwujud sebuah dokumen misalnya rencana pembelajaran, jadwal, silabus, prota, promes, atau bisa juga berwujud dari output dari pembelajaran siswa sesudah mengikuti aktivitas belajar yang diperoleh guru dengan melakukan evaluasi.

Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui dimana kinerja guru merupakan output pekerjaan baik secara jumlah maupun kualitas yang diperoleh guru pada saat melakukan kewajibannya sebagaimana tanggungjawab yang sudah diberikan padanya yang merupakan komponen dari kegiatan pembelajaran.

2. Tugas dan Peran Guru

Guru mengambil bagian penting dalam aktivitas mendidik dan belajar. Keefektifan seluruh usaha kependidikan di sekolah bergantung pada guru sebagai pemikul tanggung jawab utama dalam pelaksanaan pendidikan. Banyak negara maju yang telah menggunakan media elektronik sebagai alat mengajar, namun keberadaannya tetap tidak bisa menggantikan kedudukan guru.

Guru mempunyai banyak pekerjaan, baik itu pekerjaan yang dibatasi oleh organisasi ataupun di luar organisasi. Namun dari sekian banyak tugas guru, tugas utamanya adalah mengajar. Selain daripada itu,

¹⁴Momon Sudarma, *Profesi Guru.*, h. 135.

guru juga memiliki kewajiban lainnya yang sifatnya mendukung, lebih spesifiknya yaitu melakukan bimbingan pengarahannya dan pengelolaan organisasi sekolah.¹⁵ Guru ialah tugas yang memerlukan kemampuan luar biasa sebagai guru. Tugas tersebut tidak mungkin mampu dikerjakan oleh sembarangan orang diluar lingkup kependidikan. Namun pada kenyataannya ada banyak orang di luar lingkup kependidikan yang mengerjakan tugas ini.

Secara umum, ada tiga macam pekerjaan guru yaitu pekerjaannya di bidang keprofesian, kemanusiaan, dan juga tugas di bidang sosial. Penjelasan dari ketiga pekerjaan guru tersebut ialah sebagai berikut.

Tugas guru dibidang keprofesian termasuknya beberapa tugas seperti mengajar, mendidik, serta melatih. Mengajar bermakna meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik bermakna meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan melatih bermakna mengembangkan keterampilan-keterampilan siswa. Kemudian tugas guru dibidang kemanusiaan yaitu guru mesti mampu memosisikan pribadinya menjadi orangtua ke-dua dari siswa. Guru mesti bisa mengambil kesan hingga ia berhasil membuat murid-muridnya mengidolakannya. Dengan begitu, guru bisa menjadi faktor motivasi ekstrinsik siswa yang membuatnya menjadi semangat dalam belajar. Adapun tugas guru di masyarakat ialah memiliki kewajiban untuk mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia

¹⁵Departemen Agama RI, *Metodologi Pendidikan.*, h. 2.

yang sesuai dengan Pancasila. Masyarakat pada situasi ini memosisikan guru pada posisi yang lebih terhormat dilingkungannya, karena masyarakat berharap guru dapat memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada mereka.¹⁶

Guru menempati posisi penting, istimewa dalam pembentukan kepribadian bangsa melewati pembangunan karakter serta norma-norma yang diharapkan. Guru memegang peranan strategis terutama dalam pembentukan karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diharapkan. Sedikitnya ada enam tugas yang menjadi tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya tersebut, yaitu guru berperan menjadi pembimbing, pengajar, pengembang kurikulum, pengelola kelas, pengembangan profesional, dan menjalin interaksi sosial kemasyarakatan.¹⁷

Guru dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai pembimbing dan pendidik, memiliki tidak kurang dari dua fungsi, yaitu fungsi moral dan kedinasan. Fungsi moral diwujudkan dengan bertugas dengan tidak mengharap imbalan, namun hanya karena panggilan hati nurani. Fungsi kedinasan diwujudkan dengan memenuhi semua tanggung jawab atau beban kerja yang telah ditentukan padanya.¹⁸ Selaku pendidik, ia mesti mengarahkan, maksudnya membimbing siswa sejalan seperti nilai-nilai yang berlaku serta menuntun perkembangan diri siswa sebagaimana harapan yang diinginkan. Begitulah yang diinginkan agar siswa dapat

¹⁶Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), h. 7.

¹⁷Buchari Alma, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 132.

¹⁸Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Remaja Rajawali Pers, 2014), h. 140.

mewujudkan kemajuan dirinya menjadi baik, baik itu perkembangan fisik, mental maupun moral.

Selain sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing, guru juga memiliki tugas menjadi pengelola kelas, dimana didalamnya meliputi administrasi pengajaran serta bagian umum seperti pengelolaan sekolah, pemanfaatan teknik dan komponen administrasi untuk melakukan kewajiban mereka, serta berperilaku sesuai moral jabatannya.¹⁹

Lebih khususnya, kewajiban guru terfokus di kegiatan (a)pelaksanaan pendidikan dimana mengacu pada perbuatan mengarahkan, memotivasi siswa untuk dapat meraih tujuan; (b)menyediakan fasilitas dalam rangka meraih tujuan melewati aktivitas pembelajaran yang lengkap; (c)mencoba mengembangkan perspektif kepribadian dalam diri siswa, misalnya norma, sikap, serta adaptasi.²⁰ Jadi, tugas guru bukan hanya sebatas mentransfer ilmu pengetahuan saja melainkan termasuk didalamnya menciptakan kepribadian yang baik pada siswa, mampu menjadi contoh yang baik, serta bisa mewujudkan situasi pembelajaran yang baik sehingganya bisa membuat siswa terdorong untuk menuntut ilmu.

Selain tugas guru sebagaimana telah dipaparkan di atas, adapula beberapa peranan guru yang dikemukakan oleh para ahli yang akan dipaparkan seperti berikut.

- a. Federasi & Organisasi Profesional Guru Sedunia, mengutarakan tentang peran pengajar di sekolah bukan hanya

¹⁹Departemen Agama RI, *Metodologi Pendidikan.*, h. 2.

²⁰Slameto, *Belajar & Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 97.

- selaku pemancar ide namun juga memiliki peran seperti katalisator serta transformator terhadap norma dan attitude.
- b. Prey Katz menjelaskan tugas pengajar sebagai seorang yang menyampaikan informasi, pendamping yang bisa menyarankan solusi, pendorong semangat selaku pemberi ide dan motivasi, pendamping ketika mengembangkan perilaku serta norma-norma, seorang yang mengerti betul materi pengajaran.
 - c. James W. Brown menerangkan dimana kewajiban serta peran pengajar ialah: memahami betul materi dan mengembangkannya saat pembelajaran, menyusun serta menyiapkan bahan ajar tiap pertemuan, mengawasi serta memperluas aktivitas belajar pesdik.
 - d. Havighurst menjelaskan dimana peran pengajar di sekolah selaku pekerja dinas, selaku bawahan terhadap atasannya, selaku kolega saat berelasi terhadap rekan kerja, selaku middle person saat berelasi terhadap pesdik, selaku pengelola kedisiplinan, penilai serta pihak kedua setelah orang tua.²¹

Sebagaimana asumsi para ahli tadi mengenai peranan guru, bisa didapatkan beberapa peran pengajar secara singkat dalam kegiatan pembelajaran yaitu pengajar selaku pemberik informasi, pengorganisasi, pemberi motivasi, direktor, pemasok ide, transmitter, penyedia fasilitas, penengah, dan penilai.

Adapula asumsi ahli lain yang mengemukakan peranan guru dalam tulisannya yang berbunyi sebagai berikut.

“First is the exhaustive job: the instructor as the storage facility of information, the wellspring of data as far as who might be aware the memory of race. The educator has additionally been viewed as a sort of pitchman, one not really gifted in designing or putting away information however in 'selling' it, not a researcher accordingly but rather one master in viably conveying to the brain of his understudy the bundle of thought he was appointed to impart. What he educates may unexpectedly be topic, yet more critically he shows a technique, the best approach to truth or understanding. A fourth job may maybe be recognized; the educator as a craftsman, a who structures the psyche, whose support of the understudy is to furnish him with an arrangement of brain for seeing the world, for knowing it and living it. A fifth see, one best confirmed in the orient, considers the educator a

²¹Sardiman, *Interaksi & Motivasi*, h. 143-144.

cultivator of the soul. A 6th may be simply the educator who is by extraordinary model himself the way, reality, and the life, as Christ or Gandhi.”²²

Ada enam peranan guru yang terdapat dalam tulisan di atas yakni peranan pertama mewajibkan para guru untuk mampu menguasai ilmu pengetahuan, karena dalam pembelajaran para guru adalah sumber belajar bagi siswa. Peranan yang kedua berkaitan dengan tugas guru dalam memberikan ide-ide pemikirannya sebagai bahan pertimbangan bagi siswa dalam mengembangkan dirinya. Peranan yang ketiga mengharuskan guru untuk mampu menggunakan metode-metode yang bisa membuat siswa dengan mudah memahami materi ajar. Peranan keempat mengharuskan guru untuk berperilaku sebagai idola para siswa agar mereka mampu melihat dunia dengan positif, mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada, dan dapat hidup normal di masyarakat. Peranan kelima menuntut guru agar mampu membuat kepribadian dalam diri siswa menjadi lebih baik. Sedangkan peranan yang keenam merupakan segi afeksi guru, yakni mengharuskan guru untuk melaksanakan hidup selaras terhadap norma-norma serta nilai-nilai dan yang berlaku.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sehubungan dengan kinerja guru, ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhinya. Apabila dilihat dari karakteristik biografi seseorang, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah umur, jenis kelamin dan jabatan.²³ Seseorang dapat mengalami penurunan kinerja

²²Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional.*, h. 134.

²³Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme.*, h. 88.

ketika umurnya bertambah, karena hal ini berbanding lurus dengan kemampuan atau perkembangan fisik seseorang. Kinerja seseorang jika dilihat dari jenis kelamin, maka perempuan akan lebih memilih menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, sedangkan laki-laki akan lebih agresif agar bisa mencapai tujuan yang dicita-citakannya. Sedangkan jika dilihat dari jabatannya, kedudukan yang dimiliki seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi akan menentukan tipe kebutuhan yang ingin mereka penuhi dalam rangka kepuasan kerja.

Selain ketiga faktor di atas, kinerja dapat juga dikuasai oleh aspek-aspek yang terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik guru.

Adapun pemaparan dari kedua faktor tadi ialah:

- a. Faktor personal, seperti komponen informasi, kemampuan, ketrampilan, keberanian, inspirasi, dan tanggung jawab yang dipunyai oleh setiap pengajar.
- b. Faktor leadership, seperti kualitas pengelola dan pemimpin tim dalam memotivasi, menyemangati, mengarahkan serta mendukung pekerjaan para pengajar.
- c. Faktor system, seperti meliputi mekanisme kinerja, sarpras kerja yang disediakan dari pemangku sekolah, siklus organisasi serta budaya kerja di organisasi.
- d. Faktor kontekstual, seperti desakan dan perubahan lingkungan external dan internal. Seperti dampak kerja individu ataupun kolektif akan unjuk kerja sekolah.
- e. Faktor lain, termasuk kualitas motivasi maupun semangat dari teman seprofesi/seteam, kepercayaan pada individu rekan kerja, keselarasan, serta kedekatan rekan kerja.²⁴

Beralaskan faktor-faktor tadi, telah diketahui dimana salah satu komponen yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah faktor leadership. Aktivitas pekerjaan para pengajar ketika menjalankan kewajibannya juga didorong oleh faktor leadership. Sifat kepemimpinan

²⁴Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 147.

yang dimiliki oleh leader dalam suatu sistem atau organisasi hendaknya mampu memberikan dorongan secara optimal kepada para anggotanya sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Suatu organisasi (sekolah) memerlukan koordinasi yang baik oleh leader sehingga bisa mewujudkan pencapaian tujuan sekolah. Dalam hal ini guru mempunyai andil yang sangat vital, baik pada saat pengaturan aktivitas belajar mengajar ataupun pengelolaan manajemen sehingga beroleh pada kesuksesan dalam meraih tujuan. Maka dari itulah, pengawas, kepala sekolah beserta tenaga pengajar perlu saling mendukung serta saling memberikan dorongan dalam menjalankan tiap-tiap kewajibannya secara maksimal agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

Adapun aspek lainnya yangmana ikut mempengaruhi kinerja guru menurut salah satu ahli ialah sebagai berikut. Faktor pertama ialah kualitas kerja. Bagus atau tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerjanya. Faktor kedua ialah kuantitas kerja. Kinerja guru bisa dilihat melalui kuantitas output kerjanya. Jika makin besar kuantitas kerjanya maka dapat mengindikasikan makin bagus pula pekerjaannya. Faktor ketiga ialah kerja sama. Guru yang mempunyai performa bagus, ia juga mempunyai keahlian dalam menjalin kerjasama dengan rekannya, bawahannya ataupun pimpinannya. Faktor keempat ialah wawasan mengenai pekerjaannya. Baik buruknya performa guru bisa dilihat pada seberapa tahu guru tersebut tentang pekerjaannya. Semakin tahu guru tersebut tentang hal-hal yang harus dilakukannya dalam pekerjaan, maka

semakin baik pula kinerjanya. Faktor kelima ialah handal dalam pekerjaannya. Pengajar yang memiliki performa baik ialah pengajar yang dapat diandalkan pada saat pelaksanaan tugasnya. Faktor keenam ialah ketepatan waktu dan kehadiran. Guru yang memiliki kinerja tinggi dicirikan dengan ketepatan waktu hadir, kehadiran, dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Faktor ketujuh ialah wawasan mengenai kebijakan serta cita-cita sekolah. Guru yang mempunyai kinerja tinggi ialah guru yang mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang jelas mengenai kebijaksanaan dan tujuan sekolah serta mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal untuk mewujudkan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Faktor kedelapan ialah gagasan dan estimasi. Guru yang mempunyai performa baik dicirikan dengan gagasan yang baik pula, inovatif, serta selalu meninjau segala perihal pada saat menjalankan pekerjaannya supaya outputnya maksimal.²⁵

Setelah melihat paparan tadi, secara global dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang memberikan dampak pada kinerja guru yakni kualitas kinerja, kuantitas kinerja, kerjasama, pengetahuan, kehandalan, akurasi waktu & absensi, pengetahuan tentang kebijaksanaan & tujuan sekolah, serta prakarsa dan pertimbangan.

4. Penilaian Kinerja Guru

Aktivitas yang dilaksanakan guru untuk memenuhi tanggung jawabnya belum tentu terlaksana dengan mulus dan lancar. Terkadang guru menemui beberapa kendala yang membuat kinerjanya menjadi

²⁵Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme.*, h. 91.

turun. Maka dari itulah setiap pekerjaan guru harus dievaluasi secara kontinue agar setiap hambatan yang dialami bisa segera diatasi demi memperlancar pencapaian tujuan. Perkembangan performa guru bisa dilihat dengan melakukan penilaian prestasi kerja, yaitu kegiatan penilaian yang sistematis serta periodik mengenai pekerjaan/kedudukan pengajar meliputi kemampuan pengembangannya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melihat seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya menggunakan sebuah system formal juga sistematis, termasuk melakukan pengukuran dan menilai sikap-sikap dimana ada kaitannya terhadap tingkah laku, tugas, termasuk juga tingkat kehadiran dalam pekerjaan.²⁶

Penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk melihat seberapa produktif guru dalam pekerjaannya, karena dalam kinerja guru terdapat produktivitas kerja yang perlu diperhitungkan. Penilaian kinerja guru mempunyai tujuan diantaranya: a) untuk menentukan gaji; b) untuk keperluan promosi, pemberhentian sementara, penurunan pangkat, pemberhentian tenaga kerja; c) arah peningkatan yang berkaitan terhadap riset, peningkatan profesi tenaga kerja, perbaikan kinerja, serta peningkatan institusi.²⁷

Jalannya penilaian kinerja bisa dilaksanakan oleh pimpinan, mitra kerja ataupun dilaksanakan secara individual tanpa bantuan orang lain. Setiap tenaga pengajar akan di evaluasi secara langsung oleh

²⁶Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme.*, h. 96.

²⁷*Ibid.*,

atasannya, baik itu pengawas maupun kepala sekolah, dalam jangka setahun sekali, 1/2 tahun sekali ataupun 3 tahun sekali, dan output evaluasi tersebut kemudian digunakan untuk bahan regulasi ketika kenaikan pangkat ataupun kenaikan gaji. Penilaian kinerja secara periodik seperti ini akan memberikan efek yang positif apabila kepala sekolah mempunyai niatan baik untuk melakukan supervisi terhadap tenaga pengajar dan memotivasinya untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas profesionalismenya. Namun, apabila niatan baik dari atasannya itu tidak ada, maka instrumen penilaian kinerja guru ini hanya akan menjadi formalitas belaka.²⁸

Selain pengawas pendidikan, kepala sekolah juga berwenang untuk melakukan penilaian kinerja terhadap guru di sekolah. Sebab terkadang peran supervisor dalam melaksanakan tugas kepengawasannya juga belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, karena setiap supervisor tidak hanya memegang satu sekolah saja melainkan banyak sekolah untuk di supervisi. Bisa jadi dalam penilaiannya nanti hanya sebuah formalitas saja, sehingga kurang berdampak pada kinerja guru yang sebenarnya.

Penilaian kinerja seharusnya dapat memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai kinerja pegawai. Agar dapat mewujudkan tujuan ini, maka sistem evaluasi mesti berhubungan terhadap kegiatan yang bersangkutan, memiliki SOP, serta praktis. Penilaian kinerja guru bisa dilakukan dengan cara pelaksanaan standar

²⁸Momon Sudarma, *Profesi Guru.*, h. 136.

yang meliputi tiga hal, yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang harus diselesaikan, dan ketepatan waktu sesuai atau tidaknya dengan yang direncanakan.

Adapun komponen pelaksanaan kerja yang dapat disurvei ialah ketaatan, performa, dapat dipercaya, disiplin, kerjasama, inovatif, budi pekerti, leadership, kecakapan, dorongan dan beban tugas.²⁹ Kinerja guru bisa dinilai dari dimensi prestasi kerja. Guru harus mampu menangani kelas mereka, menunjukkan materi dengan baik dan juga memiliki ide inovatif untuk lebih mengembangkan strategi pertunjukan mereka secara efektif. Sesuai hal itu, kualitas produktivitas kinerja guru akan dilihat dari sikapnya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajarannya.

5. Indikator Kinerja Guru

Performa pengajar ialah penggambaran pekerjaan yang dilaksanakan oleh pendidik yang diidentikkan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menjadi beban tugasnya. Secara umum telah kita ketahui bahwa pekerjaan sehari-harinya seorang pendidik ialah merencanakan, mengelola, dan mengatur pelaksanaan pembelajaran kemudian menyelesaikan pengajaran. Kinerja guru pada riset kali ini berkedudukan sebagai variabel terikat. Adapun indikator kinerja guru ialah sebagai berikut.

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan
- c. Inisiatif

²⁹Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional.*, h. 29.

d. Kapabilitas

e. Komunikasi.³⁰

Adapun penjelasannya ialah pertama, kualitas kerja. Kualitas kerja yang baik memperlihatkan akan personal guru yang mempunyai performa tinggi. Namun kalau kualitas kerjanya buruk, otomatis kerjanya juga akan buruk pula. Kedua, ketepatan. Seorang guru bisa melaksanakan tugasnya secara akurat selaras dengan standar kerjanya yang dibantu dengan kecepataannya ketika melaksanakan pekerjaannya. Hal itu mencirikan guru tersebut mempunyai performa tinggi, karena guru yang mempunyai performa yang tinggi akan bisa dengan cepat, tepat, dan rapi dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketiga, inisiatif. Seorang guru yang kinerjanya tinggi akan mempunyai inisiatif yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti sebuah pendapat yang menyatakan bahwa “kinerja tinggi bermakna terdapat inovasi didalamnya, dengan artian semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi (sekolah) harus ditekankan menciptakan ide-ide baru dan spektakuler sehingga menarik minat masyarakat.”³¹ Dengan begitu, seorang guru yang kinerjanya tinggi akan memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk berfikir dan memunculkan ide-ide kreatif dan inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerjanya. Keempat, kapabilitas. Guru dimana ia memiliki kompetensi yang memadai tentu bisa mengatasi seluruh persoalan yang timbul ketika bekerja secara efisien. Kelima, komunikasi. Guru yang memiliki tingkat kinerja tinggi, biasanya dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang

³⁰Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme.*, h. 96.

³¹Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional.*, h. 29.

lain, baik itu terhadap pimpinan, bawahan, maupun dengan teman sejawatnya.

B. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Satu dari sekian usaha agar bisa mengembangkan kinerja guru ialah dengan supervisi. Secara etimologis, supervisi ialah istilah yang berasal dari kata Inggris supervision yang memiliki dua komponen, khususnya super dan vision, maksudnya memandang secara detail suatu pelaksanaan kerja secara universal. Sementara individu yang melaksanakan supervisi disebut supervisor. Secara komprehensif, sekian ahli manajemen instruktif mengasumsikan pengawasan menurut sudut pandang yang berbeda. Adapun pengertian supervisi ialah seperti:

“Supervision is a cycle intended to help instructor and administrator get familiar with their training, to be better ready to utilize their insight and abilities to better serve parents and schools, and to make the school more compelling learning local area.”³²

Kutipan tadi mendefinisikan supervisi sebagai interaksi yang secara eksplisit dimaksudkan untuk menolong pengajar dan pengawas dalam pekerjaan mereka di lembaga pendidikan, sehingga mereka bisa memanfaatkan wawasan dan kapasitas mereka dalam menawarkan jenis bantuan yang lebih bagus kepada wali siswa dan lembaga pendidikan, seperti halnya mencoba mewujudkan institusi selayaknya warga belajar secara efisien.

³²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 111.

Adapula pendapat pakar lain, pengertian supervisi ialah suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh personel organisasi beserta manusia dewasa menggunakan sarpras untuk mengikuti atau mengganti cara kelola organisasi agar secara langsung bisa mempengaruhi perolehan tujuan pendidikan.³³

Seringkali orang menyamakan istilah supervisi, kepengawasan, inspeksi, dan pemeriksaan, padahal sebenarnya keempat istilah tersebut mempunyai perbedaan yang cukup signifikan dilihat dari pelaksanaannya. Supervisi dimaksudkan sebagai tugas kepengawasan yang berguna untuk pemangku sekolah maupun staf yang lain. Kepengawasan dilaksanakan oleh supervisor yangmana diresmikan pada tingkatan kantor wilayah, sementara inspeksi dilaksanakan dan diresmikan pada tingkat itjen. Adapun pemeriksaan dilakukan oleh pemeriksa, yaitu suatu jabatan dibawah inspektor.³⁴

Kepengawasan tidak sama dengan kegiatan inspeksi, sebab kepengawasan bukan bertujuan untuk menemukan kesalahan lalu memberikan sanksi, namun demi mengembangkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan tersebut. Pada pelaksanaannya, pengajar dan pegawai administrasi tidak dipandang selaku pekerja yang berdiam diri saja, melainkan mesti dipandang selaku mitra kerja yang memiliki pemikiran, anggapan, gagasan, inovasi, dan keahlian yang harus didengarkan dan diapresiasi juga diikutkan atas usahanya

³³Departemen Agama RI, *Peningkatan Supervisi dan Evaluasi pada Madrasah Ibtidayah*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), h. 8.

³⁴Departemen Agama, *Kepengawas Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005), h. 3.

mengoptimalkan kegiatan belajar mengajar dan penciptaan sekolah yang berkualitas.

Adapun pengertian supervisi pendidikan pada dasarnya dimaksudkan tentang cara untuk memberikan pertolongan secara mahir kepada pengajar agar bisa mengembangkan kapasitas mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan siklus pembelajaran secara aktif dan produktif.³⁵ Kegiatan supervisi dalam hal ini harus berintikan kecakapan pengajar meliputi seluruh faktornya, misalnya dalam membenah desain pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran, teknik dan metode pembelajaran, perbaikan kurikulum pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, perbaikan sistem penilaian serta penciptaan kondisi yang kondusif dalam proses pembelajaran.

Menurut pendapat lain, supervisi pendidikan diartikan sebagai upaya membimbing menuju pada membenah kondisi pembelajaran serta pengembangan mutu pembelajaran.³⁶ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa supervisi bukanlah kegiatan yang ditujukan pada menemukan kelemahan, namun fokusnya ada pada pengarahan serta perbaikan terkait dengan personil pendidikan, kegiatan pendidikan, maupun teknis administrasi.

Secara lebih rinci, definisi supervisi pendidikan diartikan sebagai berikut.

³⁵Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2004), h. 46.

³⁶Departemen Agama, *Kepengawas Pendidikan.*, h. 2.

“Educational supervision is here characterized as: conduct formally planned by the association that straightforwardly influences instructor conduct so as to work with understudy learning and accomplish the objectives association. Management is how school work force manage grown-ups and things to keep up with or changing the activity of the school to straightforwardly impact the achievement of major informative objectives of the school.”³⁷

Berdasarkan definisi kepengawasan pendidikan diatas, terdapat 3 karakter kepengawasan kependidikan, yaitu: 1)Kepengawasan kependidikan ialah siklus dimana didalamnya terdapat step-step yang mesti dilalui oleh supervisor ketika melakukan supervisi. 2)Kepengawasan kependidikan ialah kegiatan menolong pengajar supaya guru dapat mengembangkan kemampuannya ketika melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya, terutama pada kegiatan pengelolaan pembelajaran. 3), Pencapaian akhir dari kepengawasan ialah supaya pengajar bisa melakukan pengelolaan pengajaran dengan lebih efektif.

2. Tujuan dan Fungsi Supervisi

Satu dari sekian usaha yang dilaksanakan oleh pengawas untuk meningkatkan kinerja pengajar dibawah wewenangnya ialah dengan melakukan supervisi pendidikan secara kontinue. Supervisi dilakukan supaya bisa meningkatkan keahlian pengajar sebagaimana tujuan dan kegunaan dari pengawasan tersebut.

Sebagai aturan umum, alasan untuk melakukan supervisi pendidikan ialah untuk mengupgrade dan memajukan kondisi dan interaksi ketika belajar mengajar supaya lebih bermutu dan efektif.

Tujuan supervisi diarahkan pada perbaikan proses belajar mengajar

³⁷R.J. Alfonso, G.R. Firt, and R.F. Neville, *Instructional Supervision*, (Boston: Allynand Bacon, Inc, 1981), h. 43.

secara total, selain memperbaiki medium pengajaran, serta membimbing pengembangan keprofesian pendidik secara universal meliputi didalamnya penyediaan sarpras, bantuan kepemimpinan serta panduan hubungan yang harmonis terhadap seluruh personel pendidikan.³⁸

Tujuan pelaksanaan supervisi pendidikan secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Memberi bantuan kepada pengajar misalnya mengubah desain pembelajaran yang kurang layak;
- b. Mengupgrade performa pengajar serta staf;
- c. Menolong meningkatkan/mengupgrade kompetensi tata kelola sekolah agar pada pelaksanaan sampai outputnya bisa maksimal;
- d. Membuat pengalaman belajar menjadi berkualitas dengan memaksimalkan kerja semua bagian pengajaran pada saat yang bersamaan;
- e. Menyemangati seluruh tenaga pengajar dan staf supaya bisa melakukan kewajiban serta tugas-tugasnya secara optimal;
- f. Merelasikan pekerjaan penghubung yang sangat diperlukan diantara eksekutif dan tingkat fungsional sampai pengawasan dapat ditangani dalam penyampaian pengaturan dewan (integral) untuk menangani otoritas (pengawas sekolah) sesuai dengan aturan fungsional dan khusus yang ditetapkan;
- g. Melaksanakan tugasnya selaku pengatur kualitas pendidikan agar pelaksanaan pendidikan disekolah bisa berlangsung mengikuti pedoman serta dapat meraih sasaran yang dicitakan.³⁹

Demikianlah maksud dilakukannya supervisi pendidikan ialah untuk memperbaiki serta mengembangkan kemampuan pengajar dalam pengelolaan belajar mengajar agar menjadi berkualitas. Inilah yang menuntut pengawas selaku supervisor supaya dapat merefleksikan semua tujuan di atas, dengan itu diharapkan terjadinya perubahan yang

³⁸Departemen Agama, *Pedoman Rekrutmen Calon Pengawas*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2004), h. 41.

³⁹Departemen Agama RI, *Peningkatan Supervisi*, h. 10.

lebih baik dalam rangka mengembangkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Secara garis besar beberapa kegunaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dapat dikelompokkan kedalam bidang kepemimpinan, kepengawasan, dan pelaksana.⁴⁰ Pada bidang kepemimpinan, supervisor harusnya melaksanakan kegiatan seperti: 1) menumbuhkan spirit kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggung jawabnya, 2) memotivasi terwujudnya iklim yang sehat baik di dalam maupun di luar lembaga pendidikan, 3) mendorong timbulnya kreatifitas, aktivitas serta dedikasi para personel sekolah, 4) membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja, 5) menjadi wadah segala macam keluhan para guru, serta berusaha membantu pemecahannya, 6) membina serta menunjukkan arah yang benar kepada para personel di sekolah agar bisa mengembangkan mutu pengajaran, 7) menolong meningkatkan aktivitas intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, 8) menunjukkan sikap seorang pemimpin yang demokratis, 9) menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor, 10) memiliki dedikasi yang tinggi dimana semua personel sekolah dianggap mitra kerja bukan bawahan, dan sebagainya.

Dalam kegunaan supervisi, pengawas harusnya melaksanakan kegiatan seperti: 1) memperhatikan secara seksama pekerjaan seluruh personel sekolah supaya dapat dipastikan apa tugasnya sudah dikerjakan seperti planning sebelumnya atau tidak, 2) mengawasi pelaksanaan

⁴⁰Departemen Agama, *Pedoman Rekrutmen*, h. 43-46.

administrasi sekolah secara keseluruhan termasuk kemajuan belajar siswa, 3)melihat perwujudan manajemen sekolah dengan komprehensif, 4)mengatur pemakaian, pendistribusian, serta pengolahan sarpras sekolah, 5)mengawasi berbagai kegiatan yang ada di sekolah dengan seksama, 6)menjalankan tugas evaluasi serta pendampingan dari semua faktor.

Dilihat dari kegunaan pelaksana, seorang pengawas hendaknya melakukan kegiatan seperti: 1)melakukan kewajiban supervisi seperti standar yang sudah ditetapkan, 2)menjaga seluruh kebijakan yang sudah dibuat sebelumnya, 3)memberitahukan output supervisi pada orang yang berwenang supaya bisa di analisis serta diambil tindakan.

Secara rinci, fungsi supervisor dalam pelaksanaan supervisi dapat dikelompokkan kedalam lima bidang, yaitu bidang kepemimpinan, pemeliharaan interaksi intra kelompok, hubungan kemanusiaan, manajemen personel dan penilaian.⁴¹ Adapun uraian dari fungsi-fungsi tersebut ialah sebagai berikut.

- a. Fungsi supervisi dalam bidang kepemimpinan yaitu membuat rencana dan kebijakan bersama, membantu para anggota yang ada dalam satu organisasi dalam mengatasi suatu masalah dan menemukan solusinya bersama, mengikutsertakan para anggota dalam satu organisasi di berbagai kegiatan, memotivasi para anggota yang ada dalam satu organisasi, membagikan wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota yang ada dalam satu organisasi sesuai dengan kemampuan masing-masing.

⁴¹Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 86.

- b. Fungsi supervisi terhadap pemeliharaan interaksi intra kelompok yaitu menumbuhkan kepercayaan antar sesama anggota organisasi maupun pimpinan, mengenali pribadi tiap-tiap anggota organisasi baik kelebihan maupun kekurangannya, menumbuhkan sikap tolong menolong, bersikap adil dan bijaksana jika ada anggota yang berselisih, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri tiap anggota, mampu memahami strategi dalam menjadi pemimpin diskusi.
- c. Fungsi supervisi terhadap interaksi sosial yaitu menolong memecahkan masalah yang dialami personil organisasi, menjadikan kesalahan yang diperbuat itu sebagai pelajaran baik bagi diri sendiri maupun anggota organisasi, menumbuhkan sikap demokratis kepada para anggota organisasi, membuang rasacuriga yang terjadi antara anggota organisasi, menjaga rasa saling menghormati antar sesama anggota organisasi.
- d. Fungsi supervisi dibidang manajemen personal yaitu memposisikan anggota dalam posisi dan pekerjaan yang setara dengan kemampuan serta kompetensi mereka, menyeleksi anggota yangmana mempunyai syarat-syarat serta kecakapan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, mengusahakan tatanan pekerjaan kerja yang penuh kegembiraan serta dapat menaikkan kinerja sehingga memperoleh output yang maximal.
- e. Fungsi supervisi dibidang penilaian yaitu memahami serta mempunyai nilai-nilai dan aaturan yang bisa dipakai untuk pedoman

evaluasi, memahami serta menguasai arah pendidikan secara luas maupun sempit, menguasai teknik-teknik pengumpulan data, memaknai serta membuat simpulan output evaluasi sampai menemukan perwujudan mengenai segala kemungkinan yang membutuhkan pembenahan.

Singkatnya, supervisor disamping harus memahami fungsi-fungsi supervisi dengan baik, ia juga harus memiliki ciri dan sifat yang baik pula, seperti mempunyai kepribadian yang baik dan menyenangkan, mampu menjalin relasi atau hubungan yang baik terhadap semua orang, cakap, cerdas, berpandangan luas mengenai pendidikan, memahami rencana yang telah digariskan, berwibawa, jujur, tegas, pekerja keras, ramah, dan rendah hati terhadap bawahannya. Jika pengawas mampu memahami serta melaksanakan semua tugas supervisi tadi dengan sebaik-baiknya kepada para anggota organisasinya, disamping memiliki kepribadian yang baik serta mampu melakukan human relation dengan baik, maka sudah dapat dipastikan kelancaran dalam proses pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut akan lebih terjamin.

3. Teknik-Teknik Supervisi

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas secara keseluruhan dalam proses pendidikan merupakan bagian integral terhadap keseluruhan kegiatan pendidikan lainnya. Sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat tercapai dengan efektif dan efisien melalui kegiatan para guru sebagai pelaksananya.

Pada pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dalam rangka memperbaiki kualitas kinerja guru dan pegawai dapat menggunakan berbagai macam teknik. Adapun yang dimaksud dengan teknik supervisi itu sendiri merupakan strategi maupun tehnik yang dipakai pengawas dalam melakukan supervisi pendidikan.⁴² Secara garis besarnya, teknik supervisi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok. Penjelasan dari teknik tersebut ialah sebagai berikut.

- a. Teknik perseorangan, yaitu teknik supervisi yang dilaksanakan kepada perseorangan atau individual. Adapun kegiatan-kegiatan yang bisa dilakukan dalam teknik ini diantaranya, mengadakan classroom visitation (kunjungan kelas), mengadakan observation visits (kunjungan observasi), membina para guru tentang metode atau cara yang digunakan dalam mempelajari karakteristik siswa maupun mengatasi persoalan yang dialami siswa, dan membina para guru dalam segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah.
- b. Teknik kelompok, yaitu teknik supervisi yang dilaksanakan kepada sekelompok orang. Adapun kegiatan-kegiatan yang bisa dilakukan dalam teknik ini diantaranya, mengadakan meeting atau pertemuan, mengadakan diskusi kelompok, mengadakan penataran.⁴³

Berdasarkan teknik supervisi di atas, dapat diketahui bahwa teknik supervisi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu teknik

⁴²Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 209.

⁴³Ngalim Purwanto, *Administrasi dan..*, h. 120-123.

perseorangan dan teknik kelompok. Teknik perseorangan dapat dilakukan dengan cara kunjungan kelas, yaitu mengunjungi kelas-kelas pada waktu yang dikehendaki sendiri oleh pengawas untuk melihat dan mengamati bagaimana guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Apakah guru tersebut sudah sesuai dengan standar atau belum, sudah menggunakan metode yang tepat atau belum, dan sebagainya. Setelah kunjungan kelas selesai dilakukan, pengawas akan mengajak guru untuk berdiskusi, guru dapat bertanya atau mengajukan pendapat tentang permasalahan dalam kegiatan pengajaran yang ia lakukan. Kemudian pengawas bisa menyelesaikan atas persoalan yang terjadi pada guru tersebut.

Selain teknik kunjungan kelas, pengawas dapat melakukan teknik kunjungan observasi untuk mengamati secara seksama bagaimana pelaksanaan pengajaran yang dilakukan guru di kelas, seperti penggunaan metodenya, media pembelajarannya, gaya mengajarnya, maupun pelaksanaan lainnya. Tapi bisa lebih bagus kalau yang mengamati guru ini adalah kepala sekolah itu sendiri, sehingga dapat secara langsung membantu guru jika ada masalah yang dialaminya pada saat itu.

Selanjutnya, pengawas bisa membina para guru mengenai bagaimana metode atau cara yang digunakan dalam mempelajari karakteristik siswa maupun cara mengatasi persoalan yang dialami siswa. Misalnya, terdapat siswa yang belum bisa fokus dalam belajar atau lamban dalam menangkap apa yang disampaikan guru. Guru bisa segera

langsung mengatasi permasalahan tersebut. Namun jika guru belum tahu caranya, ia dapat bertanya pada pengawas kemudian pengawas dapat membimbing guru dalam mencari solusi dari masalahnya.

Kemudian, pengawas juga bisa memberikan arahan kepada guru dalam hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, seperti penyusunan prota, prosem, pengaplikasian teknik-teknik evaluasi, pengorganisasian kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pembelajaran, dan sebagainya.

Adapun teknik kelompok dapat dilakukan pengawas dengan cara mengadakan meeting atau pertemuan. Pertemuan ini dilakukan secara periodik oleh pengawas untuk membahas perihal dimana ada kaitannya terhadap perkembangan kurikulum serta pelaksanaannya, kegiatan administrasi, maupun lain-lain.

Kemudian pengawas juga bisa melaksanakan supervisi dengan mengadakan diskusi kelompok, seperti membuat kelompok yang terdiri dari guru-guru yang mengajar pada mapel yang sama. Dengan demikian, guru-guru tersebut bisa saling berbagi dan diharapkan dapat menemukan solusi tentang permasalahan belajar mengajar yang sedang dihadapi. Disini pengawas ikut mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam kegiatan pertemuan tersebut.

Selain itu pengawas juga dapat mengadakan workshop/penataran yang diperuntukkan bagi guru-guru yang mengajar pada mapel tertentu, berisi tentang administrasi pembelajaran, atau metodologi pembelajaran, dan sebagainya. Tugas pengawas disini adalah

membimbing follow up dari hasil workshop tersebut untuk dapat dipraktekkan guru di sekolah masing-masing.

Menurut pendapat lain, pengawas dapat menggunakan beberapa alternatif teknik supervisi diantaranya seperti kunjungan kelas, observasi kelas, tes dadakan, konverensi kasus, observasi dokumen, wawancara, angket, dan laporan tertulis.⁴⁴

Pengawas dalam melakukan kunjungan kelas harus memperhatikan beberapa hal, yaitu dalam melakukan kunjungan kelas, pengawas boleh memberitahu terlebih dahulu kedatangannya atau tidak, boleh juga dilakukan atas permintaan dari guru yang akan disupervisi, sudah punya pedoman tentang hal-hal yang akan dilakukan saat mensupervisi, dan tujuan harus jelas.

Kemudian pengawas juga bisa melakukan teknik observasi dengan memperhatikan hal-hal berikut: pengawas harus menguasai tujuan, sasaran, dan masalah yang ada, pengawas sudah mempersiapkan instrumennya sebelum kegiatan supervisi dilaksanakan, dan sebaiknya pada saat pelaksanaan observasi ini sebisa mungkin tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar.

Tes dadakan juga bisa dilakukan pengawas dalam melaksanakan supervisi. Tes ini diperuntukkan bagi para siswa dengan maksud agar bisa melihat tingkat tercapainya sasaran pembelajaran sertadaya tangkap pesdik. Sebaiknya soal terlebih dahulu disiapkan tanpa

⁴⁴Ahmad Azhari, *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*, (Jakarta: Rian Putra, 2004), h. 5.

memberitahu objek dan setelah selesai mengerjakan harus langsung dikoreksi oleh pengawas.

Kemudian adapula teknik konferensi kasus. Teknik ini biasanya dilakukan oleh pengawas untuk mendiskusikan suatu kasus yang ditemukan berdasarkan hasil pengamatan, atau laporan dengan tujuan untuk mencari pemecahan masalah pada kasus tersebut. Selain itu, pengawas bisa menggunakan teknik observasi dokumen yakni dengan melakukan pengamatan terhadap dokumen seperti RPP, prota, prosem dan perangkat pembelajaran lainnya, ataupun administrasinya.

Kemudian, pengawas juga bisa melakukan wawancara atau menyebarkan angket. Sedangkan teknik laporan tertulis bisa digunakan sementara jika supervisor merasa mempunyai keterbatasan waktu untuk melakukan supervisi dan sebaiknya laporan ini difokuskan pada segi kualitatif disertai data yang mendukung.

Selain teknik teknik di atas, adapula teknik pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Teknik pembicaraan individual merupakan teknik bimbingan dan konseling yang bisa digunakan oleh pengawas untuk memberikan bimbingan kepada guru melalui kegiatan konseling. Sedangkan teknik simulasi pembelajaran ialah teknik supervisi yang berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh pengawas dalam mensupervisi guru, sehingga guru dapat menganalisis performance yang diamatinya sebagai introspeksi diri.⁴⁵

⁴⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala.*, h. 114.

Berdasarkan paparan tentang beberapa teknik supervisi di atas, dapat diketahui bahwasanya pengawas dalam melaksanakan supervisi dapat menggunakan berbagai macam teknik yaitu teknik perseorangan, teknik kelompok, kunjungan kelas, observasi kelas, tes dadakan, konverensi kasus, observasi dokumen, wawancara, angket, laporan tertulis, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.

4. Tugas Pengawas sebagai Supervisor

Pengawas sekolah merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah dasar dan menengah.⁴⁶ Dengan kata lain, pengawas ialah orang yang berwenang untuk melakukan pengawasan di sekolah yang menjadi wewenangnya, dengan melaksanakan pembinaan dan penilaian baik dari segi teknis maupun administrasi pada satuan pendidikan.

Seperti yang diketahui, kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas ialah bertujuan untuk membantu dan membina pelaksanaan pendidikan di sekolah agar dapat berjalan dengan lancar, seperti rencana dimana sudah dibuat sebagai cara untuk mencapai tujuan.

Tugas pokok pengawas berdasarkan SK Menpan No. 118/1996 yaitu mengevaluasi serta membimbing administrasi dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah negeri ataupun swasta yang merupakan

⁴⁶Departemen Agama, *Pedoman Rekrutmen.*, h. 85.

daerah wewenangnya. Tugas pokok tadi merupakan supervisi secara administrasi maupun teknis yang termasuk kedalamnya pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan tugas guru, dan pelaksanaan ekstrakurikuler.⁴⁷

Setiap pengawas pendidikan termasuk pengawas PAI diberikan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan supervisi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya. Wewenang pengawas meliputi: a)menetapkan tingkat kinerja guru dan tenaga lainnya di sekolah serta faktor yang mempengaruhinya, b)menentukan metode kerja untuk mencapai hasil yang optimal, c)mengusulkan dan menentukan program pembinaan serta melaksanakannya.

Berdasarkan wewenang tersebut, maka setiap pengawas mempunyai tanggungjawab yaitu: a)terlaksananya kegiatan supervisi di sekolah sesuai dengan penugasannya, b)meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, c)meningkatkan kualitas guru, siswa, kepala sekolah, dan seluruh staf sekolah yang berada dibawah pembinaannya, d)meningkatkan kualitas dan kuantitas sarpras pendidikan di sekolah binaanya, e)terhimpunnya data yang lengkap tentang sekolah dan administrasinya.⁴⁸

Selain tugas, wewenang dan tanggungjawab pengawas disamping membina pelaksanaan pendidikan di sekolah, pengawas dituntut bisa menjalin kemitraan serta mewujudkan korelasi harmonis

⁴⁷Departemen Agama RI, *Kepengawasan Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005), h. 7.

⁴⁸Departemen Agama RI, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2004), h. 60.

terhadap para personel sekolah. Kegiatan supervisi harus diwujudkan dalam bentuk sikap dan tindakan yang dilakukan dalam interaksi antara pengawas dengan kepala sekolah dan para guru. Pekerjaan pengawas bukanlah mencari kelemahan, kekurangan atau kesalahan kepala sekolah atau para guru, akan tetapi melakukan pembinaan, memperbaiki dan memberikan dorongan serta semangat untuk dapat terus meningkatkan berbagai aspek yang berkaitan dengan proses pendidikan di sekolah. Dengan demikian, pengawas akan efektif apabila menempatkan dirinya sebagai fasilitator dan narasumber dalam menjalankan supervisi. Hal ini juga berkaitan dengan beberapa peranan pengawas diantaranya yaitu:

- a) Sebagai peneliti, pengawas dituntut untuk meneliti dan memahami persoalan-persoalan yang terdapat dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.
- b) Sebagai konsultan atau penasehat, pengawas hendaknya dapat membantu dalam mengatasi persoalan-persoalan yang ada di sekolah dengan gagasan-gagasan yang mutakhir.
- c) Sebagai fasilitator, hendaknya pengawas menyediakan sumber-sumber yang dapat memberikan kemudahan bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya.
- d) Sebagai motivator, hendaknya pengawas dapat membangkitkan gairah kerja guru supaya dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
- e) Sebagai pelopor pembaharuan, hendaknya selalu dinamis dan memiliki cara-cara baru dalam memperbaiki masalah dalam

pelaksanaan pendidikan serta kurang cukup melihat output yang sudah ia peroleh.⁴⁹

Pengawas yang kompeten ialah pengawas yang dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sesuai dengan batas tanggungjawab dan kewenangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar pengawas dapat menjalankan tugas dan peranannya dengan baik, ada beberapakompetensi dimana perlu dipunyai oleh pengawas yakni keterampilan umum serta keterampilan khusus. Adapun kompetensi umum pengawas ialah sebagai berikut:

- a) Memiliki pengetahuan fungsional tentang agama yang dianutnya, menghayati dan taat dalam melaksanakan ajaran agamanya.
- b) Bersikap demokratis, terbuka, menghormati pendapat orang lain, mampu berkomunikasi dengan baik, dapat menjalin kerjasama dengan orang lain.
- c) Mempunyai kepribadian yang menarik dan simpatik serta mudah bergaul.
- d) Bersikap ilmiah dalam segala hal serta berprinsip terus belajar.
- e) Selalu mengikuti perkembangan pendidikan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f) Mempunyai dedikasi tinggi serta loyal pada tugas dan jabatannya.
- g) Menghindarkan diri dari sifat-sifat tercela.
- h) Memandang kepala sekolah, guru dan staf sebagai mitra kerja bukan bawahan.

⁴⁹Departemen Agama RI, *Standart Supervisi & Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), h. 22.

Sedangkan kompetensi khusus yang harus dimiliki oleh pengawas ialah sebagai berikut:

- a) Mempunyai pengetahuan tentang administrasi pendidikan secara umum dan administrasi sekolah secara khusus.
- b) Mempunyai pengetahuan tentang supervisi pendidikan.
- c) Menguasai substansi materi supervisi teknik pendidikan.
- d) Menguasai berbagai pendekatan, metode, teknik belajar mengajar yang baik.
- e) Memiliki kemampuan membina, memberi contoh, dan berkomunikasi yang baik.
- f) Mempunyai kemampuan sebagai mediator antara guru dengan kepala sekolah dan lain-lain.
- g) Mempunyai kemampuan membimbing guru dalam memperoleh angka kredit dan membuat karya tulis ilmiah.
- h) Bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- i) Memiliki kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjunjung tinggi kode etik profesi.

Apabila pengawas memiliki semua kompetensi umum dan khusus di atas, maka sudah pasti ia akan mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Pengawas yang mempunyai kompetensi tinggi sangat dibutuhkan untuk bisa membina personel sekolah dalam membangun sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu pengawas perlu memahami proses pendidikan serta permasalahan-permasalahan yang terjadi di sekolah, sehingga proses penyelenggaraan

pendidikan dapat berjalan sesuai dengan usaha pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

5. Indikator Supervisi Pengawas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu pengawas, kepala sekolah dan guru-guru dalam mempelajari tugas-tugasnya sehari-hari di sekolah. Supervisi merupakan aktivitas yang dilakukan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya serta memfasilitasi guru dalam upaya memperbaiki proses pelaksanaan pendidikan di sekolah. Dengan demikian, supervisi menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Adapun indikator supervisi pengawas diambil dari dimensi pelaksanaan supervisi yang dilakukan pengawas yaitu sebagai berikut:

- a. Intensitas tatap muka, seperti dalam melakukan bimbingan terhadap guru dengan didasarkan pada pengetahuan, semangat dan motivasi kerja, seberapa intens kunjungan yang dilakukan, dan bentuk kegiatan yang dilakukan pada saat kunjungan.
- b. Teknik supervisi yang dipakai oleh pengawas, seperti teknik individual dan kelompok, bagaimana variasi teknik yang digunakan, serta kesesuaian teknik yang digunakan dengan persoalan yang dialami guru.
- c. Prosedur pelaksanaan supervisi, seperti pemberian umpan balik dimana kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dapat

diterima dengan baik oleh personel sekolah dengan menggunakan prosedur yang tepat dan efektif.⁵⁰

Berdasarkan indikator yang diambil dari dimensi pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas yaitu intensitas tatap muka, teknik supervisi yang dipakai, dan prosedur pelaksanaan supervisi, maka dari indikator-indikator tersebut akan dikembangkan dan diukur dalam penelitian ini.

C. Kepemimpinan Pengawas

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salahsatu bagian terpenting dalam organisasi (sekolah). Pemimpin pada hakikatnya ialah individu yang memiliki kecakapan dalam membuat seseorang mau mengikuti arahnya ketika mengerjakan tugas mereka memakai wewenang atau kekuasaannya. Leader merupakan pionir, yakni seseorang yang secarasukarela berani melangkah kedalam situasi yang belum diketahuinya. Aspek kepemimpinan bukan hanya harus dimiliki oleh orang yang menempati posisi tertentu secara struktural, akan tetapi kecakapan dalam memimpin juga merupakan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, termasuk guru dan pengawas.⁵¹ Apabila setiap orang dalam suatu organisasi memiliki kemampuan dalam kepemimpinan secara merata, maka hal ini tentu dapat menciptakan sebuah kerjasama kolektif antar sesama anggota organisasi. Begitupula

⁵⁰Pupuh Fathurrohman & AA Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 764.

⁵¹Departemen Agama, *Pedoman Rekrutmen.*, h. 22.

dengan kepemimpinan yang dimiliki pengawas, apabila kecakapan dalam kepemimpinan ini ada dalam diri pengawas maka ia dapat menunjukkan kinerja yang lebih dari sekedar tugas dan tanggungjawab yang diberikan karena mempunyai motivasi intrinsik yang kuat untuk meraih keberhasilannya sendiri.

Istilah pemimpin maupun kepemimpinan ialah istilah yangmana saling melengkapi serta tak bisa dipisah-pisah. Sebagai pemimpin ia wajib mempunyai sifat kepemimpinan. Sifat kepemimpinan pada diri pemimpin tersebut tidak didapat seketika, melainkan harus melewati serangkaian proses panjang dari waktu ke waktu yang lama kelamaan membentuk jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang, dimana akhirnya mengkristal membuat sebuah karakteristik menyatu pada pribadi seseorang tersebut. Meskipun terdapat beberapa individu dimana sudah punya ciri leadership dalam dirinya, tapi itu akan sia-sia jika tidak dilatih atau dibiasakan dan diupayakan dengan sungguh-sungguh.

Agar dapat mewujudkan jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang, diperlukan syarat-syarat yang tervisualisasikan dalam bentuk ciri-ciri yang dimilikinya. Adapun ciri-ciri agar dapat menjadi seorang pemimpin adalah mempunyai kompetensi atau keahlian yang dapat diaplikasikan sesuai dengan perkembangan zaman pada masa itu, mengerti dan memahami setiap persoalan secara mendalam lebih dari orang lain, dapat melihat setiap potensi yang ada dalam diri seseorang yang

dipimpinnya serta menempatkan potensi tersebut pada tempat yang tepat dan sesuai.⁵²

Kepemimpinan ialah sebuah pengetahuan dimana ia membahas dalam lingkup luas mengenai seperti apa mempengaruhi, memberi arahan, serta melakukan pengawasan kepada seseorang supaya melakukan pekerjaan seperti yang diperintahkan atasan. Terdapat beberapa definisi tentang kepemimpinan yang diutarakan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut.

Menurut pendapat James M. Black, kepemimpinan ialah kemampuan dalam meyakinkan dan menggerakkan hati seseorang supaya bersedia menjalin kerjasama dalam kewenangannya menjadi sebuah team agar mewujudkan sebuah maksud yang diinginkan.⁵³

Menurut pendapat Soepardi, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, mengajak, membimbing, mengarahkan, memerintah, menasehati, menyuruh, melarang, dan bahkan memberikan hukuman, serta membina dengan tujuan supaya seseorang tersebut bersedia bekerjasama dalam upaya mewujudkan tujuan administrasi secara efektif dan efisien.⁵⁴

Menurut Bass, kepemimpinan ialah suatu interaksi antar anggota dalam kelompok atau organisasi, dimana pemimpin sebagai agen pembaharu atau agen perubahan, yakni manusia yang tingkah lakunya lebih bisa mempengaruhi manusia lain ketimbang manusia yang lainnya,

⁵²Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 19.

⁵³Nazarudin Rahman, *Paradigma Holistik.*, h. 187.

⁵⁴E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 107.

dan kepemimpinan itu sendiri muncul pada saat seorang anggota suatu kelompok atau organisasi merubah motivasi kepentingan anggota lain dalam kelompoknya.⁵⁵

Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai perkumpulan dimana ada beberapa keterampilan serta ciri-ciri pribadi maupun kewibawaan, yang dipakai untuk alat bantu ketika menarik minat anggotanya supaya bisa secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.⁵⁶

Adapula ahli yang mendefinisikan kepemimpinan dengan suatu siklus pemberian arahan serta pengaruh pada kegiatan maupun aktivitas yang ada kaitannya terhadap kewajiban masing-masing anggota organisasi.⁵⁷

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai kepemimpinan, dapat diambil pengertian bahwasanya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, menggerakkan, dan mendorong perilaku orang lain, serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan. Kepemimpinan juga bisa dipandang sebagai sifat, tabiat atau watak seseorang yang memang sudah ada dalam dirinya, dan agar sifat kepemimpinan itu muncul maka diperlukan situasi tertentu untuk bisa melihatnya. Kepemimpinan akan terjadi apabila dalam situasi tertentu terdapat seseorang yang lebih menonjol dibanding yang lain serta bisa membuat seseorang mengikuti

⁵⁵Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*,(Bandung: Alfabeta, 2012), h. 177.

⁵⁶Ngalim Purwanto, *Administrasi dan.*, h. 26.

⁵⁷Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*,(Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), h. 308.

dirinya, bisa individual ataupun kolektif. Sampai seseorang yang dipengaruhinya tadi dengan sukarela mau mengikuti segala perintah yang diinginkan oleh si pemimpin dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun kepemimpinan pendidikan yaitu pemimpin yang ada di lembaga pendidikan, termasuk didalamnya pengawas dan kepala sekolah. Pengawas sebagai orang yang menduduki posisi kepemimpinan tertinggi di lembaga pendidikan sangat berpengaruh dan sangat menentukan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para anggotanya. Peningkatan kualitas kinerja para anggota memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sebagai seorang pemimpin, ia harus mampu mengarahkan para anggotanya agar dapat memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan memiliki kompetensi tersebut, akan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja para anggotanya menuju penciptaan kualitas kerja yang lebih baik. Untuk itulah, tiap-tiap leader tidak cukup ditarget bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal, tetapi ia dituntut memahami persoalan yang ada pada tiap-tiap anggota di organisasinya termasuk dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh para anggotanya.⁵⁸

Kepemimpinan pengawas berkaitan dengan kompetensi dan kemampuannya, baik itu softskills maupun hardskills supaya bisa mengajak semua personel disekolah hingga bisa meraih maksud serta

⁵⁸Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 101.

target yang diharapkan sekolah. Sebab itulah mengapa sebagai pengawas, dia diwajibkan agar senantiasa meningkatkan efektivitas kerjanya. Pengawas dalam melaksanakan fungsinya diharapkan mampu melengkapi kepemimpinan sekolah, memberikan masukan sekaligus pengayaan bagi pola kepemimpinan sekolah dan dapat melatih guru memiliki kemampuan yang profesional.⁵⁹ Sehubungan dengan itu, kepemimpinan yang efektif dapat dikriteriakan sebagai berikut:

- a. Dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
- b. Dapat memberdayakan kinerja para guru dan pegawai agar lebih baik dan produktif
- c. Dapat mengaplikasikan komitmen leadership yang sebanding dengan usia para pengajar serta pegawainya
- d. Mampu menyambung korelasi secara baik terhadap warga serta mengikutkan warga saat ada kegiatan sekolah
- e. Dapat menjalin kerjasama yang harmonis bersama team administrasi
- f. Mampu meraih harapan institusi sebagaimana telah ditentukan.⁶⁰

Selain dari enam kriteria di atas, terdapat juga kriteria kepemimpinan yang efektif yaitu mampu menjadi panutan dan contoh yang baik serta menjadi sumber inspirasi bagi para guru dan pegawainya di sekolah, mampu memberdayakan seluruh kemampuan atau bakat yang terdapat di sekolah sehingga para guru seperti dilibatkan ketika proses

⁵⁹Departemen Agama RI, *Peningkatan Supervisi*, h. 16.

⁶⁰Nur Zazin, *Gerakan Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2011), h. 220.

mencapai harapan sekolah, serta mampu memberikan rasa puas bagi para guru dan pegawainya di sekolah.⁶¹

Beberapa kriteria tentang kepemimpinan yang efektif di atas, dapat menjadi acuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Praktik kepemimpinan itu sendiri diarahkan tidak lain untuk mencapai tugas pokok sekolah yaitu menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Kepemimpinan Pengawas

Salah satu fungsi pengawas adalah fungsi kepemimpinan pada pemangku institusi, para pengajar serta pegawai. Pengawas dalam melakukan fungsi kepemimpinannya harus mampu membangkitkan terlebih dahulu semangat kerja para guru dan kepala sekolah yang berada dalam wewenangnya. Barulah kemudian, sebagai supervisor ia harus melaksanakan bimbingan dengan kontinue bagi para pengajar serta pemangku sekolah, mengembangkan kemampuan dan melakukan perbaikan situasi pembelajaran dengan tujuan akhir yaitu pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan pribadi siswa yang lebih baik. Fungsi kepemimpinan itu sendiri sudah melekat dalam diri seorang pengawas sebab ia merupakan leader. Begitupula dalam supervisi, sebab makna supervisor tugasnya ialah melakukan supervisi.⁶² Mengingat kedudukan pengawas sebagai pemimpin tertinggi di atas kepala sekolah, ia

⁶¹Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Setiana, *Manajemen & Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), h. 185.

⁶²Departemen Agama RI, *Administrasi dan Supervisi.*, h. 30.

tentunya harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik dari kepala sekolah maupun guru dan pegawai lainnya.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pengawas hendaknya melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggungjawabnya,
- b. Mendorong terciptanya suasana kondusif baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah,
- c. Mendorong timbulnya kreatifitas, aktivitas serta dedikasi para personel sekolah,
- d. Membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja,
- e. Menjadi wadah segala macam keluhan para guru, serta berusaha membantu pemecahannya,
- f. Membimbing dan mengarahkan para personel sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah,
- g. Membantu mengembangkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler di sekolah,
- h. Menunjukkan sikap seorang pemimpin yang demokratis,
- i. Menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor,
- j. Mempunyai komitmen yang tinggi bahwa seluruh personel sekolah bukan bawahan melainkan mitra kerja, dan sebagainya.⁶³

⁶³Departemen Agama, *Pedoman Rekrutmen*, h. 43-46.

Selain fungsi kepemimpinan pengawas di atas, adapula fungsi pengawas sebagai seorang pemimpin dalam menciptakan sekolah yang efektif melalui kegiatan pengawasan/supervisi ialah sebagai berikut:

a. Problem solving function/task related

Pengawas sebagai pemimpin harus dapat memberikan informasi dan masukan serta dapat menyelesaikan semua persoalan-persoalan yang ada di sekolah.

b. Group maintenance function/social function

Pengawas demikian tadi mempunyai kewajiban membantu tenaga pengajar serta staf yangmana terdapat di sekolah supaya dapat berjalan dengan lancar dan maksimal.⁶⁴

Dengan demikian, dalam suatu organisasi yang berisikan sekelompok orang atau anggota didalamnya, salahsatu diantaranya dibutuhkan untuk menggerakkan mereka agar dapat bekerja dengan efektif. Sesuai dengan fungsi di atas, kepemimpinan akan terjadi secara efektif apabila pemimpin dapat menjalankan dua fungsi utama yaitu problem solving function/task related dan social function/group maintenance function. Task related (fungsi tugas) dapat mempermudah pengkoordinasian usaha kelompok, melakukan pemilihan, melakukan analisis, serta melakukan pemecahan masalah secara bersama-sama. Sedangkan social function (fungsi sosial) dapat menumbuhkan empati antar anggota kelompok, menengahi perbedaan pendapat dan meredam

⁶⁴Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Setiana, *Manajemen & Supervisi.*, h. 190.

konflik yang terjadi dalam kelompok, sehingga mempermudah kelompok dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lancar.

Pemimpin yang mumpuni ialah pemimpin yang bisa mengkombinasikan kedua fungsi tadi secara optimal. Pemimpin yang efektif berkaitan dengan kesuksesannya dalam mengelola organisasinya. Apabila pemimpin berhasil mengatasi hambatan-hambatan yang ada, hingga dia bisa digolongkan menjadi leader yang hebat. Selain itu, pemimpin yang banyak membuat perubahan ke arah yang positif pada sekolah termasuk juga dalam kategori pemimpin yang efektif.

Selain itu, terdapat pula beberapa fungsi kepemimpinannya itu sebagai berikut:

- a. Fungsi tugas yaitu fungsi yang ada kaitannya dengan hal-hal yang harus dilakukan dalam memilih dan mencapai tujuan secara nyata. Adapun beberapa fungsi yang termasuk kedalam fungsi tugas ialah menetapkan deskripsi pekerjaan dengan jelas, mencari informasi, memberi informasi, mengoordinasikan, memberikan opini, menjelaskan, memberikan pemahaman, mengevaluasi, menguji kelayakan, dan mendiagnosis.
- b. Fungsi pemeliharaan yaitu fungsi yang ada kaitannya dengan kepuasan emosi yang dibutuhkan dalam memelihara dan mengembangkan eksistensi sekolah. Adapun beberapa fungsi yang termasuk kedalam fungsi pemeliharaan ialah menetapkan standar kinerja para guru dan pegawainya, memberikan dorongan, mengikuti serta melihat perkembangan para guru dan pegawainya,

mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, mengambil konsensus, dan mengurangi ketegangan.⁶⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui beberapa fungsi kepemimpinan pengawas terhadap personel pendidikan yaitu problem solving function/task related, social function/group maintenance function, fungsi tugas, dan fungsi pemeliharaan. Fungsi-fungsi tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran pengawas dalam mendorong serta menggerakkan kehidupan di sekolah agar dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, pengawas sebagai pemimpin hendaknya senantiasa berjuang dan berusaha melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan sebaik-baiknya dalam praktiknya di sekolah agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Tugas Kepemimpinan Pengawas

Kepemimpinan ialah aktivitas memengaruhi perilaku individu maupun perorangan sebagai usahanya ke arah meraih maksud tertentu. Setiap harinya, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas pokok yaitu mengajak, mempengaruhi, mendorong para guru dan pegawai lainnya, supaya mereka bersedia melakukan sesuatu yang dapat menyangga pencapaian tujuan sekolah. Pengawas sebagai pemimpin harus mampu bekerja sama dengan kepala sekolah, para guru dan pegawai lainnya untuk membuat suatu keputusan-keputusan yang inovatif demi meraih cita-cita yang diharapkan institusi.

⁶⁵Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Setiana, *Manajemen & Supervisi.*, h. 192.

Pengawas sebagai pemimpin di sekolah harus mampu melakukan supervisi, memberi petunjuk, meningkatkan minat para guru dan staf serta menjalin interaksi yang baik dengan para guru dan staf.⁶⁶ Pada praktik kepemimpinannya di sekolah, semua kegiatan diarahkan tidak lain ialah untuk mewujudkan tugas utama sekolah itu sendiri. Tugas utama sekolah yaitu menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien guna mencapai mutu pendidikan yang berkualitas, sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan sekolah dalam merealisasikan tujuan pendidikan tersebut sangat bergantung pada guru di sekolah, karena guru ialah pelaksana utama dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan tugas dan fungsi guru pada kegiatan pembelajaran bisa terjalan secara efektif tanpa hambatan apabila pengawas secara berkala ikut melihat perkembangan performa guru, sembari meningkatkan performa diri. Oleh karena itu, hendaknya guru harus selalu dibina, dibimbing, dan diberi motivasi agar dapat secara berkesinambungan mendekati serta mengarahkan proses belajar mengajar menuju pemberdayaan potensi siswa secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan.

4. Peran Kepemimpinan Pengawas

Peran kepemimpinan pengawas dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk dapat mencapai tujuannya merupakan peran yang sangat penting. Pengawas yang berhasil ialah pengawas yang mampu melakukan perannya dengan sebaik-baiknya sebagai seorang yang diberi

⁶⁶Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Setiana, *Manajemen & Supervisi.*, h. 203.

amanah serta tanggung jawab untuk menjalankan fungsi supervisi dan kepemimpinan suatu sekolah. Begitu luasnya arti makna dari kata pemimpin serta banyaknya variabel yang terkandung didalamnya memberikan indikasi betapa luas pula peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekolah.

Adapun pengawas dalam peranannya yaitu dapat berperan sebagai peneliti, konsultan, fasilitator, motivator, pelopor pembaharuan.

- a. Sebagai peneliti, pengawas dituntut untuk meneliti dan memahami persoalan-persoalan yang terdapat dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.
- b. Sebagai konsultan atau penasehat, pengawas hendaknya dapat membantu dalam mengatasi persoalan-persoalan yang ada di sekolah dengan gagasan-gagasan yang mutakhir.
- c. Sebagai fasilitator, hendaknya pengawas menyediakan sumber-sumber yang dapat memberikan kemudahan bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Sebagai motivator, hendaknya pengawas dapat membangkitkan gairah kerja guru supaya dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
- e. Sebagai pelopor pembaharuan, hendaknya selalu dinamis dan memiliki cara-cara baru dalam memperbaiki masalah dalam pelaksanaan pendidikan serta selalu memperbaiki output yang diraih.⁶⁷

5. Tipe Kepemimpinan Pengawas

⁶⁷Departemen Agama RI, *Standart Supervisi & Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), h. 22.

Secara tidak sadar, dalam menjalankan roda kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki caranya masing-masing dalam memimpin bawahannya. Cara yang digunakan tersebut merupakan perwujudan dari watak atau karakter kepribadian yang terdapat dalam diri pemimpin. Adapun cara yang dilakukan pemimpin dalam memimpin bawahannya tersebut dinamakan dengan tipe atau gaya kepemimpinan. Tipe-tipe kepemimpinan seorang pemimpin yang satu dengan yang lain berbeda-beda, seringkali menyesuaikan dengan karakter si pemimpin atau bawahannya. Berikut ini merupakan tipe-tipe kepemimpinan yang banyak dijumpai di lembaga pendidikan.

a. Tipe kepemimpinan otokratis

Tipe kepemimpinan otokratis mempunyai anggapan bahwa seluruh kewenangan untuk melakukan segala sesuatu dalam pelaksanaan berpusat pada pemimpin.⁶⁸ Pada tipe kepemimpinan yang otokratis ini, pemimpin berlaku sebagai diktator terhadap bawahannya, yakni dengan melakukan kerja paksa. Perintah yang diberikan oleh pemimpin wajib dilaksanakan dan diikuti, tidak boleh membantah ataupun memberikan saran.⁶⁹ Adapun karakter kepemimpinan otokratis ini yaitu pemimpin seringkali memaksakan putusan-putusannya dengan menggunakan hukuman atau rasa takut. Komunikasi yang dilakukan juga cenderung satu arah. Apabila terdapat bawahan yang tidak mau melaksanakan perintahnya, maka

⁶⁸Nur Zazin, *Gerakan Mutu.*, h. 215.

⁶⁹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan.*, h. 48.

akan diberi ganjaran berupa hukuman sesuai batasan yang telah ditetapkan pemimpin.

b. Tipe kepemimpinan *laissez faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* merupakan tipe kepemimpinan yang tidak memperlihatkan kemampuan memimpin karena pemimpin membiarkan organisasi dan anggota mengerjakan pekerjaannya masing-masing tanpa arah kebijakan yang jelas dari pemimpin.⁷⁰ Tipe kepemimpinan ini sama seperti tidak memberikan kepemimpinan apapun, dalam arti pemimpin hanya membiarkan bawahannya bertindak sesuka hati mereka tanpa memberi arahan, pengawasan, apalagi koreksi terhadap pekerjaan mereka.⁷¹

c. Tipe kepemimpinan pseudo demokratis

Tipe kepemimpinan pseudo demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang menitikberatkan pada penciptaan situasi yang terkesan demokratis, padahal kenyataannya itu hanya siasat pemimpin agar dapat mengontrol pikiran para anggotanya supaya mau mengikuti semua perintahnya dengan sukarela. Seperti dalam kegiatan pertemuan, rapat, atau musyawarah yang sengaja diadakan oleh pemimpin untuk meminta tanggapan dari para anggotanya, namun pemimpin tersebut ternyata sudah mempunyai argumennya sendiri yang sudah pasti akan digunakan dalam kebijakannya.⁷²

d. Tipe kepemimpinan demokratis

⁷⁰Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan.*, h. 181.

⁷¹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan.*, h. 49.

⁷²Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan.*, h. 181.

Tipe kepemimpinan demokratis dapat dinamakan juga partisipatif, yaitu kepemimpinan yang mempertimbangkan pendapat atau saran dari para anggota dan melihat semua anggota sebagai penyumbang dalam keputusan final. Hubungan atasan dan bawahan dalam tipe kepemimpinan ini lebih terlihat seperti hubungan persaudaraan, bukan seperti hubungan majikan terhadap buruh.⁷³

Pada pelaksanaan kepemimpinannya, pemimpin selalu berupaya untuk memotivasi agar para anggotanya dapat bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan. Pemimpin juga selalu mempertimbangkan kepentingan, kesanggupan, kemampuan serta kebutuhan para anggotanya ketika ingin melakukan suatu tindakan atau keputusan. Dengan demikian, pemimpin yang demokratis ini selalu berupaya menjalin kekeluargaan serta menjaga rasa persatuan dan kesatuan dengan para anggotanya.⁷⁴

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa tipe kepemimpinan yang ada di lembaga pendidikan yaitu tipe kepemimpinan otokratis, tipe kepemimpinan laissez faire, tipe kepemimpinan pseudo demokratis, dan tipe kepemimpinan demokratis. Keempat tipe kepemimpinan tersebut dapat digunakan secara situasional, tergantung pada persoalannya di sekolah. Suatu tipe kepemimpinan akan lebih efektif digunakan jika situasinya tepat, seperti di masa darurat pandemi ini tipe kepemimpinan otokratis sangat cocok digunakan di sekolah formal dan terlihat akan lebih efektif daripada menggunakan tipe

⁷³Nur Zazin, *Gerakan Mutu.*, h. 217.

⁷⁴Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 49.

kepemimpinan *laissez faire*, karena bisa membahayakan para guru, staf, maupun siswa. Dengan demikian, pengawas dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus mampu melihat serta memahami situasi yang ada di sekolah supaya dapat menggunakan tipe kepemimpinan yang tepat dan efektif.

6. Indikator Kepemimpinan Pengawas

Pengawas merupakan salah satu personel pendidikan yang memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pengawas dengan kepemimpinannya mampu mengubah perilaku kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya, sehingga mereka bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengawas dituntut untuk terus dapat meningkatkan kompetensinya dan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik, sehingga kegiatan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan lancar. Adapun dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan pengawas diambil dari fungsi kepemimpinan pengawas yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggungjawabnya,
- b. Mendorong terciptanya suasana kondusif baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah,
- c. Mendorong timbulnya kreatifitas, aktivitas serta dedikasi para personel sekolah,
- d. Membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja,

- e. Menjadi wadah segala macam keluhan para guru, serta berusaha membantu pemecahannya,
- f. Membimbing dan mengarahkan para personel sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah,
- g. Membantu mengembangkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler di sekolah,
- h. Menunjukkan sikap seorang pemimpin yang demokratis,
- i. Menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor,
- j. Mempunyai komitmen yang tinggi bahwa seluruh personel sekolah bukan bawahan melainkan mitra kerja, dan sebagainya.

Fungsi kepemimpinan pengawas sangat penting dan harus dilaksanakan dalam menjalankan pengawasan di suatu organisasi/sekolah. Salah satunya, pengawas dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah secara maksimal, agar dapat mewujudkan tujuan sekolah itu sendiri. Sebab sumber daya yang dimiliki sekolah merupakan modal dasar yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, sekolah membutuhkan kepemimpinan yang efektif yang dapat menjadi pendorong serta dapat mengarahkan kebijakan sekolah dalam menentukan seperti apa realisasi tujuan sekolah.

D. Kerangka Berfikir

Pengawas sekolah dalam menjalankan fungsi supervisi, pada dasarnya ialah memberikan bantuan, melakukan bimbingan, binaan, serta

penilaian dimulai dari perencanaan program sekolah, proses pelaksanaan program, sampai dengan evaluasi. Tugas pengawas terkait dengan kinerja guru ialah sebagai narasumber bagi guru dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugasnya, mendiagnosa keberhasilan guru sehingga guru dapat secara terus menerus meningkatkan kinerjanya, sebagai fasilitator dalam membimbing dan membantu guru mengatasi masalah yang dihadapi, serta menjadi motivator bagi guru yang selalu mengupayakan agar guru dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh sehingga pendidikan dapat terlaksana dengan baik. Demikianlah usaha pengawas dalam mengupgrade mutu kinerja pengajar disekolah. Dengan demikian, kegiatan kepengawasan yang dilaksanakan oleh supervisor secara langsung berperan vital terhadap meningkatkan kinerja guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Supervisi yang dilakukan oleh pengawas bukan bertujuan untuk mencari-cari kelemahan atau kesalahan guru, melainkan lebih kepada memperbaiki dengan cara membina dan membimbing serta mengembangkan kompetensi yang ada pada guru itu sendiri. Supervisi ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu tentang bagaimana keadaan guru dan personel sekolah lainnya, mengetahui permasalahan yang sedang dialami sehingga nantinya bisa dicarikan solusi supaya aktivitas pembelajaran bisa terlaksana secara efektif. Oleh karenanya, guru sangat membutuhkan bimbingan serta pembinaan dari pengawas dalam meningkatkan kualitas kinerjanya agar menjadi lebih baik. Pengawas dalam hal ini juga harus dapat memberikan inovasi baru dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi guru agar lebih

mutakhir dan juga relevan dengan kondisi pada saat itu. Jika pengawas yang melakukan pembinaan dan pelayanan itu memiliki kualitas atau kinerja yang baik sebagai pengawas, maka tentunya juga akan mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan di sekolah tersebut. Dengan demikian, pengawas hendaknya harus kompeten dan berpengetahuan luas sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi kepala sekolah, tenaga pengajar, maupun staf dalam melakukan kewajibannya.

Selain menjalankan fungsi supervisi, pengawas juga menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi satu dari sekian aspek yang memiliki pengaruh akan kesuksesan pelaksanaan pendidikan suatu sekolah. Keberhasilan dan kegagalan sekolah ditentukan oleh peran pengawas secara fungsional sebagai leader, sebab sebagai leader ia bisa mengendalikan serta menentukan jalan yang akan dilalui organisasi (sekolah) kepada maksud yang hendak diraih. Sebagai pemimpin, sikap yang harus ditunjukkan oleh pengawas ialah peran kemitraan, artinya pengawas harus mampu bekerjasama serta membuat hubungan baik dengan kepala sekolah, tenaga pengajar maupun staf. Itu dilakukan untuk memudahkan pengawas dalam memahami seluk beluk permasalahan yang ada di sekolah dan mencari solusi bagi permasalahan di sekolah tersebut. Karena supervisor perlu bantuan dari para personel sekolah, sementara mereka juga membutuhkan bimbingan dan bantuan dari pengawas.

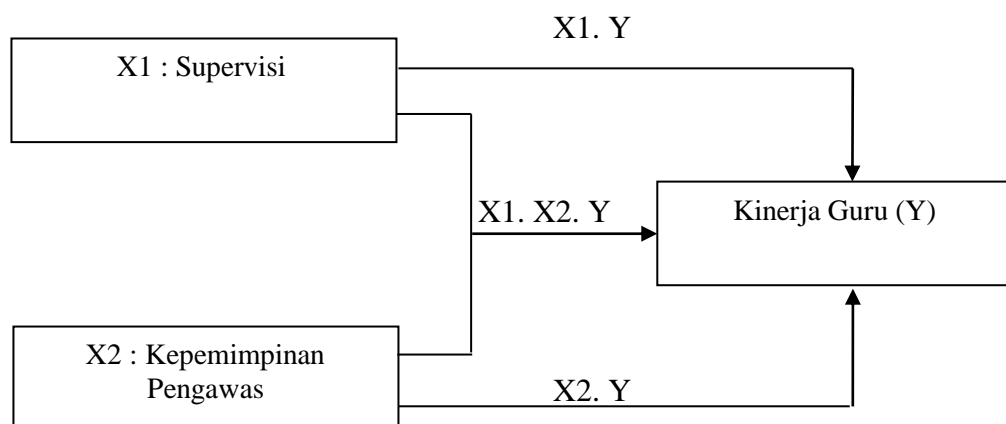
Apabila pengawas telah mampu menjalankan peran kemitraannya, maka hal itu dapat memudahkannya dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya di sekolah, karena hubungan kerjasama antara personel sekolah dan pengawas sudah terjalin dengan baik. Selain itu, rasa

tanggungjawab dari para personel juga sudah terbentuk sehingga pengawas dan para personel sekolah dapat menjalankan program-program yang telah disepakati bersama sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka di sekolah. Pengawas yang berhasil ialah pengawas yang mampu menjalankan perannya dengan baik sebagai seorang yang diberi amanah serta tanggung jawab untuk membina dan membimbing para personel sekolah.

Pengawas sebagai sumber kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak bagi kehidupan sekolah. Baik fungsinya sebagai supervisor maupun pemimpin, kedua peran pengawas tersebut sama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Karena kegiatan supervisi dan kepemimpinan yang dilakukan oleh pengawas ini merupakan dua hal yang saling berhubungan dan saling menguatkan satu sama lain dalam hal memberikan bantuan dan bimbingan dalam meningkatkan kinerja guru.⁷⁵ Pengaruh supervisi dan kepemimpinan yang dilakukan oleh pengawas terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan perannya dalam menjalin kemitraan, memberikan bantuan, bimbingan, dorongan, arahan, koreksi serta nasihat terhadap kepala sekolah, para guru dan staf baik dari segi pembelajaran maupun administrasi sekolah dalam upayanya meningkatkan kinerja guru agar menjadi lebih baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Berlandaskan pemaparan tadi, adapun paradigma riset ini adalah seperti berikut :

⁷⁵Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Setiana, *Manajemen & Supervisi.*, h. 173.



Keterangan:

- X1. Y : Supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru
- X2. Y : Kepemimpinan pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru
- X1. X2. Y : Supervisi dan kepemimpinan pengawas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan.⁷⁶ Sementara itu, dalam penelitian initerdapat beberapa hipotesis yang penulis ajukan yaitu:

1. Terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.

⁷⁶Toto Syatori Nasehudin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 88.

2. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.
3. Terdapat pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Adapun definisi dari penelitian kuantitatif ialah metode atau tehnik yang dipakai guna membuktikan kebenaran teori menggunakan cara mengamati korelasi atau pengaruh antara variable yang satu dengan yang lain. Adapun variable yang dinilai umumnya memakai alat penelitian, sehingganya data yang tersusun atas bilangan-bilangan bisa diteliti dengan berpedoman pada aturan-aturan statistik.¹ Penelitian kuantitatif dimulai dari sebuah paradigma teoritik kearah data yang bermuara pada penolakan/penerimaan atas teori yang dipakai. Sementara maksud akan penelitian kuantitatif pada dasarnya ialah guna membuktikan teori-teori yang telah ada sebelumnya dengan membandingkannya berdasarkan fakta-fakta empiris.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sebelum menetapkan responden yang akan diteliti, terlebih dahulu ditentukan populasinya. Populasi ialah jumlah keseluruhan dari subyek penelitian.² Populasi ialah daerah secara umum yang mencakup dari subyek/objek yang memiliki mutu serta keunikan ciri khusus dan digunakan peneliti supaya bisa diteliti kemudian diambil simpulan.³

¹John W. Crewswell, *Research Design*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), h. 5.

²Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 173.

³Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 61.

Demikianlah dapat diketahui bahwa populasi ialah suatu ruang lingkup yang didalamnya terdapat subyek dan obyek serta benda lainnya. Populasi tidak hanya sekedar jumlah subyek maupun obyek yang diteliti, tetapi mencakup seluruh jumlah beserta keunikan cirinya sudah dipastikan peneliti dan dimiliki oleh subyek/obyek yang diteliti untuk kemudian diamati serta disimpulkan.

Sementara, populasi yang diambil pada penelitian ini ialah Guru PAI dari 11 Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 40 orang. Adapun pengawas yang berwenang di KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah berjumlah 4 orang. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian populasi, sebab jumlah responden yang diambil kurang dari seratus orang.

2. Sampel

Setelah menentukan populasi yang ingin ditetapkan sebagai obyek penelitian, selanjutnya perlu menentukan sampel. Sampel ialah sebagian anggota dari kuantitas serta karakter yang ada pada populasi.⁴ Adapun pendapat lain, sampel ialah bagian yang diambil dari suatu populasi dengan menggunakan tehnik-tehnik tertentu dan kemudian dijadikan sebagai contoh.⁵ Dengan demikian, dapat diambil pengertian kalau sampel ialah anggota sebuah populasi yang punya keunikan ciri tertentu sehingga dapat dijadikan sebagai responden dalam penelitian.

Agar dapat menentukan besarnya sampel, peneliti mengacu pada pedoman yaitu apabila populasi dianggap cukup homogen dan jumlahnya >

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 81.

⁵S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 121.

100, maka bisa dijadikan sampel diantara 10% sd 25%. Namun apabila jumlahnya kurang dari 100 dapat diambil semua atau diambil sebanyak 30% sampai 70%.⁶ Berdasarkan teori tersebut penelitian ini menetapkan anggota sampel secara keseluruhan atau 100% dikarenakan populasinya kurang dari 100, yakni 40 orang guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah dengan rincian pada Tabel 3.1 tentang Jumlah Sampel Penelitian Pada Guru PAI di Wilayah KKM 1.

Tabel 3.1
Nama Sempel Penelitian Pada Guru PAI di Wilayah KKM 1

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru PAI
1.	MIS Ma'arif 01 Punggur	3 orang
2.	MIS Miftahul Huda Punggur	3 orang
3.	MIS An Nur Guppi	3 orang
4.	MIS Ma'arif 18 Trimurjo	2 orang
5.	MIS Al Qur'an	3 orang
6.	MIS Nurul Ulum	3 orang
7.	MIS Attohiriyah	5 orang
8.	MIS Nurul Huda	3 orang
9.	MIS Walisongo	5 orang
10.	MIS Ma'arif Bulu Sari	5 orang
11.	MIS Miftahul Huda Rama Gunawan	5 orang
Jumlah		40 orang

3. Tehnik Sampling

Tehnik sampling ialah tehnik dalam mengambil sampel dimana kuantitasnya disesuaikan atas jumlah sampel yang akan dipakai dengan melihat secara seksama karakteristik serta transmisi populasi supaya didapatkan sampel yang benar-benar mewakili dengan tepat.⁷ Tehnik pengambilan sample yang dipakai oleh peneliti ialah teknik total sampling,

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian.*, h. 82.

⁷S. Margono, *Metodologi Penelitian .*, h. 125.

yakni teknik yang dilakukan dengan cara mengambil populasi total, sebab kuantitas populasi kurang/sangat sedikit. Sebagaimana pendapat Sukardi yang menyatakan jika kuantitas populasinya sedikit hendaknya populasi diambil secara total kemudian dipakai untuk mengambil data riset.⁸ Dengan demikian, maka pada riset ini peneliti mengangkut secara total populasi guru PAI di wilayah KKM 1 untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat diartikan sebagai panduan mengenai tatacara dalam pengukuran variabel. Pengertian definisi operasional itu sendiri ialah pengertian yang berlandaskan kepada karakter dari sesuatu yang di observasi.⁹ Sedangkan yang dimaksud dengan variable ialah sesuatu karakter, bisa mencakup beberapa nilai ataupun banyak variasinya.¹⁰ Dengan demikian, definisi operasional variabel merupakan definisi yang dilandaskan pada suatu karakteristik yang dimiliki oleh variabel yang dipelajari atau diobservasi. Secara tidak langsung, definisi operasional variabel ini bakal mempertunjukkan manakah alat pengambilan data yang tepat digunakan dalam mengukur suatu variabel.

Berdasarkan pengertian-pengertian tadi, adapun yang menjadi variabel pada riset ini ialah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

⁸Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2005), h. 166.

⁹Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2012), h. 157.

¹⁰Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ramayana Pers, 2008), h. 64.

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).¹¹

Sementara dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya adalah:

a. Variabel Supervisi (X1)

Supervisi diartikan sebagai upaya dimana didesain khusus agar bisa meringankan kepala sekolah dan tenaga pengajar saat mengerjakan kewajibannya disekolah, supaya bisa melatih keterampilan dan wawasannya dalam melayani wali murid dan juga sekolah menggunakan cara yang baik, serta berusaha mewujudkan sekolah menjadi warga belajar secara efektif. Sedangkan pengawasan yang dijadikan sebagai variabel bebas disini ialah supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Adapun indikator variabel supervisi pengawas yaitu intensitas tatap muka, teknik supervisi yang dipakai, dan prosedur pelaksanaan supervisi.

b. Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)

Kepemimpinan pengawas ialah kemampuan yang dimiliki pengawas dalam meyakinkan dan menggerakkan hati orang-orang yang ada dibawah wewenangnya supaya bersedia menjalin kerjasama sebagaimana sebuah team supaya bisa mewujudkan maksud serta tujuan yang diinginkan. Adapun indikator variabel kepemimpinan pengawas diambil dari fungsi kepemimpinan pengawas yaitu meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggungjawabnya; mendorong terciptanya suasana kondusif

¹¹Sugiyono, *Statistika Untuk* .,h. 4.

baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah; mendorong timbulnya kreatifitas, aktivitas serta dedikasi para personel sekolah; membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja; menjadi wadah segala macam keluhan para guru, serta berusaha membantu pemecahannya; membimbing dan mengarahkan para personel sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah; membantu mengembangkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler di sekolah; menunjukkan sikap seorang pemimpin yang demokratis; menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor; mempunyai komitmen yang tinggi bahwa seluruh personel sekolah bukan bawahan melainkan mitra kerja.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat ialah variabel yang bisa terpengaruh ataupun merupakan reaksi pertemuan dengan variabel bebas.¹² Variabel terikat pada riset ini ialah kinerja/performa guru. Performa guru ialah output kinerja nyata yang secara mutu maupun jumlahnya telah didapatkan pengajar ketika menjalankan kewajibannya sebagaimana yang sudah dibebankan padanya, seperti menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi. Adapun indikator dari variabel kinerja guru yaitu mutu kinerja, akurasi, prakarsa, kapabilitas, dan interaksi.

D. Instrumen Penelitian

¹². Sugiyono, *Statistika Untuk.*, h. 4.

Pada saat melaksanakan penelitian kuantitatif ini peneliti memakai suatu alat bantu yang dinamakan instrumen, guna mengumpulkan data di lapangan. Instrumen ialah peralatan tertentu dimana bisa membantu peneliti saat melakukan pemungutan data dilapangan supaya bisa lebih mudah dan sistematis.¹³ Instrumen selain disebut sebagai alat bantu, juga dapat disebut sebagai alat ukur dalam penelitian yang dapat menghasilkan data kuantitatif. Instrumen penelitian ini akan disusun dan dirancang sedemikian rupa sebagaimana indikator yang sudah ditentukan, sampai bisa dituangkan pada kisi-kisi instrumen penelitian seperti berikut:

1. Kisi-Kisi

Sebelum menyusun instrumen, terdapat dua bentuk kisi-kisi dimana perlu dirancang terlebih dahulu, yakni kisi-kisi secara umum serta kisi-kisi secara khusus. Kisi-kisi secara umum yaitu kisi-kisi dimana berisi gambaran tentang seluruh variabel yang ingin diukur, kemungkinan responden, metode dan instrumen yang digunakan. Sementara kisi-kisi secara khusus yakni kisi-kisi dimana dirancang untuk menguraikan poin-poin yang ingin ditata dalam suatu alat penelitian.¹⁴

Sementara kisi-kisi secara umum dimana telah disusun pada riset ini tertera dalam isi Tabel 3.2 seperti:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Umum

¹³Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 81.

¹⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2010)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 206.

No	Variabel Penelitian	Asal Data	Method	Instrumen
1.	Variabel Bebas (X1) : Supervisi	Guru	Angket	Angket
2.	Variabel Bebas (X2) : Kepemimpinan Pengawas	Guru	Angket	Angket
3.	Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru	Guru	Angket	Angket

Sedangkan kisi-kisi khusus yang dirancang dalam penelitian ini tertera dalam isi Tabel 3.3 seperti:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Khusus

No	Variabel Penelitian	Indikator	No Item	Jumlah Item
1	Variabel Bebas (X1) Supervisi	1) Intensitas tatap muka, 2) Teknik supervisi yang dipakai, 3) Prosedur supervisi.	1-4 5-18 19-20	4 14 2
	Jumlah			20
2	Variabel Bebas (X2) Kepemimpinan Pengawas	1) Meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggungjawabnya; 2) Mendorong terciptanya suasana kondusif baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah; 3) Mendorong timbulnya kreatifitas, aktivitas serta dedikasi para personel sekolah; 4) Membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja; 5) Menjadi wadah segala macam keluhan para guru, serta berusaha membantu pemecahannya; 6) Membimbing dan mengarahkan para personel	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12	2 2 2 2 2 2

		sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah;		
		7) Membantu mengembangkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler di sekolah;	13-14	2
		8) Menunjukkan sikap seorang pemimpin yang demokratis;	15-16	2
		9) Menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor;	17-19	3
		10) Mempunyai komitmen yang tinggi bahwa seluruh personel sekolah bukan bawahan melainkan mitra kerja.	20	1
	Jumlah			20
3	Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru	1) Kualitas kerja, 2) Ketepatan, 3) Inisiatif, 4) Kapabilitas, dan 5) Komunikasi.	1-4 5-8 9-12 13-16 17-20	4 4 4 4 4
	Jumlah			20

2. Uji Coba Instrumen

Sebelum peneliti terjun menggunakan instrumen tersebut untuk mengumpulkan data sesungguhnya, ia harus terlebih dahulu menguji instrumen tersebut. Pengujian instrumen merupakan percobaan yang dikerjakan saat menghitung layak apa tidaknya instrumen jika dipakai sebagai alat pengukur ketika menjaring data yang diperlukan guna memberi jawaban atas permasalahan penelitian.¹⁵ Jadi, instrumen yang sudah disusun memerlukan uji coba terlebih dahulu sebelum nantinya dipakai menjadi alat pengumpul data yang sebenarnya. Percobaan ini bermaksud agar peneliti bisa melihat tingkat kevalidan serta kereliabelan instrumen penelitian yang akan dipakai.

¹⁵Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian.*, h. 106.

a. Validitas Instrumen

Kevalidan atau keshahihan ialah sebuah ketentuan pengukuran dimana menggambarkan selayak apakah instrumen pengukur data mampu menghitung apa yang ingin dihitung.¹⁶ Suatu instrumen divalidkan bila sudah layak menggambarkan data sebuah variabel yang diamati dengan akurat. Kemudian variabel yang diamati adalah supervisi, kepemimpinan pengawas dan kinerja guru. Validitas yang diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket untuk diuji validitasnya pada guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah. Agar dapat melakukan uji tingkat validitas instrumen, disini peneliti memakai rumus *korelasi product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 25.

Kemudian, dalam pengambilan keputusan valid atau tidaknya instrumen, terdapat kriteria pengujian validitas yaitu apabila harga $\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, jadi instrumen ini divalidkan. Sementara bila harga $\Gamma_{hitung} < \Gamma_{tabel}$, berarti instrumen dapat dinyatakan belum valid.

Sebelum menguji kevalidan instrumen, peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket dalam bentuk Google Form kepada 20 orang responden di luar sampel dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel sebanyak 20 pernyataan, yakni 20 pernyataan untuk variabel supervisi pengawas, 20 pernyataan untuk variabel

¹⁶Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 75.

kepemimpinan pengawas, dan 20 pernyataan untuk variabel kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen(angket) supervisi pengawas, kepemimpinan pengawas, dan kinerja pengawas yang telah peneliti lakukan, diperoleh hasil perhitungan yang telah peneliti tabulasikan pada Tabel 3.4, 3.5, serta 3.6 secara berurutan yakni seperti:

Tabel 3.4
Rekapitulasi Percobaan Angket Supervisi Pengawas (X1)

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AH	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	67
2	AS	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	74
3	AAA	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	3	65
4	DS	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	54
5	ENW	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78
6	FS	3	3	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	53
7	FL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	K	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	65
9	KE	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	50
10	LM	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	57
11	LS	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	68
12	L	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	70
13	MM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
14	MRR	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	52
15	NNF	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	50
16	NK	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	52
17	N	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	48
18	S	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	68
19	SNQ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	72
20	SL	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	63
Jumlah																					1226	

Tabel 3.5
Rekapitulasi Percobaan Angket Kepemimpinan Pengawas (X1)

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AH	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	59
2	AS	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	54
3	AAA	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	53	
4	DS	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	77	
5	ENW	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	64	
6	FS	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
7	FL	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	53	
8	K	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	60	
9	KE	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75	
10	LM	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	58	
11	LS	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	53	
12	L	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	55	
13	MM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79	
14	MRR	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	59	
15	NNF	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77	
16	NK	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	58	
17	N	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54	
18	S	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	57	
19	SNQ	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	64	
20	SL	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55	
Jumlah																					1241	

Tabel 3.6
Rekapitulasi Percobaan Angket Kinerja Guru (Y)

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AH	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	56
2	AS	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	61
3	AAA	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	51
4	DS	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54
5	ENW	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	67
6	FS	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	53
7	FL	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	52
8	K	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76	
9	KE	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	
10	LM	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	
11	LS	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	52
12	L	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	
13	MM	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	56
14	MRR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78	
15	NNF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78	

16	NK	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	57
17	N	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	56
18	S	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	75
19	SNQ	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	74
20	SL	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	55
Jumlah																					1224	

Setelah itu peneliti mencari validitas dari masing-masing pernyataan. Berikut ini merupakan output pengukuran memakai rumus *product moment* pada aplikasi SPSS 25, dan hasilnya seperti pada Tabel 3.7 tentang Hasil Uji Kevalidan Variabel Supervisi Pengawas, Kepemimpinan Pengawas dan Kinerja Guru, secara berurutan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Uji Kevalidan Variabel Supervisi Pengawas (X1)

No Item	N	r hitung	r tabel (5%) (N-2)	Ket
1	20	0,844	0,468	Valid
2		0,857	0,468	
3		0,790	0,468	
4		0,714	0,468	
5		0,708	0,468	
6		0,815	0,468	
7		0,524	0,468	
8		0,831	0,468	
9		0,836	0,468	
10		0,746	0,468	
11		0,833	0,468	
12		0,528	0,468	
13		0,535	0,468	
14		0,861	0,468	
15		0,796	0,468	
16		0,667	0,468	
17		0,825	0,468	
18		0,656	0,468	
19		0,664	0,468	
20		0,917	0,468	

Tabel 3.8

Rekapitulasi Uji Kevalidan Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)

No Item	N	r hitung	r tabel (5%) (N-2)	Ket
1	20	0,776	0,468	Valid
2		0,597	0,468	
3		0,896	0,468	
4		0,841	0,468	
5		0,793	0,468	
6		0,571	0,468	
7		0,894	0,468	
8		0,787	0,468	
9		0,692	0,468	
10		0,748	0,468	
11		0,860	0,468	
12		0,897	0,468	
13		0,559	0,468	
14		0,616	0,468	
15		0,730	0,468	
16		0,870	0,468	
17		0,702	0,468	
18		0,860	0,468	
19		0,838	0,468	
20		0,939	0,468	

Tabel 3.9

Rekapitulasi Uji Kevalidan Variabel Kinerja Guru (Y)

No Item	N	r hitung	r tabel (5%) (N-2)	Ket
1	20	0,817	0,468	Valid
2		0,493	0,468	
3		0,918	0,468	
4		0,834	0,468	
5		0,780	0,468	
6		0,672	0,468	
7		0,885	0,468	
8		0,729	0,468	
9		0,718	0,468	
10		0,730	0,468	
11		0,867	0,468	
12		0,906	0,468	
13		0,697	0,468	
14		0,501	0,468	
15		0,721	0,468	
16		0,832	0,468	

17		0,782	0,468	
18		0,895	0,468	
19		0,810	0,468	
20		0,929	0,468	

Harga r hitung dengan N sebesar 20 dari taraf signifikan 5% adalah 0,468. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3.7, 3.8, serta 3.9 di atas, ternyata harga Γ hitung lebih besar dari Γ tabel, artinya poin-poin pernyataan di instrumen dapat dikatakan layak serta bisa digunakan untuk alat pengumpul data.

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas ialah ukuran yang memperlihatkan sampai manakah sebuah instrumen bisa andal dan terpercaya.¹⁷ Alat ukur/instrumen yang dapat dipercaya (reliabel) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* apabila pengukur ketika menghitung peristiwa di masa yang berbeda selalu memperlihatkan output yang tetap.¹⁸ Dengan demikian, alatukur/instrumen yang sudah dinyatakan reliabel dapat secara konsisten memberikan ukuran yang sama, sehingga data yang dihasilkan juga bisa diandalkan. Dalam hal ini peneliti menggunakan instrumen berupa angket untuk diuji reliabilitasnya pada guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah. Agar dapat melakukan uji reliabilitas instrumen, disini peneliti memakai rumus *spearman brown* yaitu sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

¹⁷Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian.*, h. 111.

¹⁸S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 77.

Keterangan:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Corellations product moment pada belahan 1 & 2.¹⁹

Kemudian, sesudah nilai reliabilitas pada setiap skor item soal diperoleh, maka step berikutnya ialah membandingkan nilai tersebut dengan tabel. Apabila harga $\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, artinya alat ukur dapat dikatakan *reliable*. Sementara jika $\Gamma_{hitung} < \Gamma_{tabel}$ berarti alat ukur belum dapat dinyatakan *reliable*.

Jika sudah diperoleh hasilnya, step berikutnya ialah mengkonsultasikan hasil tersebut menggunakan ciri-ciri indeks kereliabilitan yakni:

0,00 – 0,20	=	Sangat Rendah
0,200 – 0,400	=	Rendah
0,400 – 0,600	=	Sedang
0,600 – 0,800	=	Kuat
0,800 – 1,00	=	Sangat Kuat

Setelah itu, baru bisa diketahui tingkat reliabilitas internal instrumennya. Jika hasilnya ialah 0,996 maka sudah termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya amat reliabel. Dengan begitu, instrumen/angket ini sudah dianggap layak jika ingin digunakan sebagai instrumen penelitian.

Peneliti telah melakukan uji reliabilitas terhadap ketiga angket yakni angket supervisi pengawas, kepemimpinan pengawas, dan kinerja guru, yang mana peneliti sebarkan pada responden secara acak. Melihat output pengujian reliabilitas instrumen yang sudah

¹⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk.*, h. 359.

dihitung, kepada 20 orang sampel dengan masing-masing angket berisi 20 pernyataan, maka diperoleh hasil sebagaimana Tabel 3.10 ini:

Tabel 3.10
Pengujian Reliabilitas Variabel Supervisi Pengawas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	20

Melihat output pengujian reliabilitas instrumen di Tabel 3.10, diketahui dimana nilai r hitung ialah 0,958. Artinya instrumen angket supervisi pengawas dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas angket kepemimpinan pengawas yaitu di Tabel 3.11 ini:

Tabel 3.11
Pengujian Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	20

Melihat output pengujian reliabilitas instrumen di Tabel 3.11, diketahui dimana nilai r hitung ialah 0,959. Artinya instrumen angket kepemimpinan pengawas dinyatakan reliabel. Adapun output pengujian reliabilitas instrumen kinerja guru yaitu di Tabel 3.12 ini:

Tabel 3.12
Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	20

Melihat output pengujian reliabilitas instrumen di Tabel 3.12, diketahui dimana nilai r hitung ialah 0,961. Artinya instrumen angket kinerja guru dikatakan reliable. Demikianlah, ketiga instrumen

tersebut bisa dinyatakan reliabel dengan interpretasi yang sangat kuat, sehingga ketiga angket tersebut sudah bisa digunakan dalam riset.

E. Teknik Analisis Data

Selanjutnya dibagian ini peneliti melakukan beberapa pengujian analisis pada data yang telah dikumpulkan dalam penelitian guna menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan. Adapun tahap-tahap ketika persiapan menguji hipotesis, yakni peneliti perlu melaksanakan pengujian sebagai syarat sebelum menganalisis data, yakni meliputi pengujian kenormalan data, pengujian homogenitas, pengujian linearitas, multikolinearitas, serta pengujian heterokedastisitas data. Semua hasil pengujian tersebut dilaksanakan agar mengetahui bisakah data yang peneliti kumpulkan dapat digunakan dalam uji analisis data yang sesungguhnya.

1. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data merupakan pengujian yang harus dilaksanakan sebelum menganalisa data, dimana sampel pada riset yang dilakukan harus memenuhi kriteria seperti berdistribusi normal, bersifat homogen, linear, bebas dari multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Agar memenuhi uji persyaratan tersebut, perlu dilaksanakan pengujian kenormalan data, homogenitas, linieritas, multikolinieritas, serta pengujian heteroskedastisitas data. Peneliti dalam hal ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25.

a. Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalitasan data pada penelitian ialah salah satu prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji analisis data, dimana uji normalitas ini bertujuan mengetes hipotesis dimana data sampel yang didistribusikan harus mendekati normal. Analisis uji kenormalitasan pada riset ini memakai rumus *Kolmogrov Smirnov*.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data pada penelitian ialah satu dari beberapa kriteria dimana perlu dilakukan sebelum melakukan uji analisis data, dimana uji homogenitas ini merupakan pengujian tentang persis ataupun tidak variasi dari beberapa distribusi ataupun lebih. Uji homogenitas data bertujuan agar diketahui terdapat ataupun tidaknya variasi antara kelompok populasi yang dilakukan uji analisis tersebut, apakah homogen (sama) atau heterogen (berbeda).

c. Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas data merupakan satu dari beberapa prasyarat yang wajib dikerjakan sebelum melakukan pengujian analisis data, dimana uji linearitas data bertujuan agar bisa melihat seperti apa gambaran korelasi dari variabel independent terhadap variabel dependent, benarkah ada korelasi yang berbanding lurus secara signifikan ataupun tidak.

d. Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas data merupakan uji asumsi klasik yang dipakai guna menghitung seberapa eratny korelasi ataupun pengaruh

dari variable independent (X) melewati nilai coefficient correlations (r). Pengujian multikolinearitas dimaksudkan guna mengetes benarkah pada sebuah bentuk regresi punya hubungan terhadap satu atau lebih variabel independent dibutir pernyataannya. Bentuk regresi yang benar hendaknya tidak terdapat hubungan pada satu atau beberapa variabel independent.

e. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas data pada penelitian ialah satu dari beberapa syarat pengujian yang perlu dilakukan sebelum melakukan uji analisis data, dimana tujuan dari pengujian heterokedastisitas adalah guna mengetes benarkah pada bentuk regresi terdapat perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Asumsi yang baik dalam model regresi adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Uji Analisis Data

Teknik uji analisis data yang dipakai pada riset ini ialah teknik analisis regresi linear berganda. Teknik tersebut dapat dipakai peneliti mengukur sebesar apa pengaruh antara variabel independent (baik satu variabel atau lebih) terhadap variabel terikat serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah peneliti ajukan. Selain itu, teknik ini juga dapat dipakai untuk memprediksi berapa kenaikan atau penurunan yang terjadi pada variabel terikat terhadap variabel bebas. Kemudian, dalam teknik ini peneliti memakai persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Penjelasan :

- Y : Bilangan indeks corelation “r”
 a : Nilai konstanta atau intersep
 b_1 : Coefficient regrestion (X_1)
 X_1 : Supervisi pengawas
 b_2 : Coefficient regrestion (X_2)
 X_2 : Kepemimpinan pengawas²⁰

Rumus di atas dapat dipakai sebagai dasar dalam menganalisis data untuk membuktikan suatu hipotesis. Adapun uji statistik yang dipakai dalam menguji hipotesis di riset ini yakni:

1. Uji F

Agar dapat membuktikan benar atau tidaknya hipotesis penelitian yang diajukan, dapat memakai pengujian hipotesis regrestion serentak memakai pengujian F, yakni melakukan uji coefficient regrestion pada independent variable (X) atas dependent variable (Y). Terdapat tahap-tahapan ketika melakukan Uji F bersamaan yaitu:

a. Menguji hipotesis

$H_0 : \beta_0 = 0$: maksudnya independent variable (X) serentak tidak mempengaruhi dependent variable (Y)

$H_a : \beta_1 = 0$: maksudnya independent variable (X) serentak mempengaruhi dependent variable (Y)

b. Melakukan perbandingan terhadap F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat signifikansi 95% (= 5%)

c. Mengambil kesimpulan

- Kalau $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 di tolak

- Kalau $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 di terima

²⁰*Ibid.*,

2. Menguji coefficient regresi memakai pengujian t

Agar dapat menguji hipotesis terkait independent variable yang mempengaruhi dependent variable, dipakailah rumus pengujian t. Tahap-tahapan untuk melakukan pengujian t yakni:

a. Menguji hipotesis

$H_0 : \beta_0 = 0$: maksudnya independent variable X_1 & X_2 serentak tidak mempengaruhi dependent variable (Y)

$H_a : \beta_1 = 0$: maksudnya independent variable X_1 & X_2 serentak mempengaruhi dependent variable (Y)

b. Melakukan perbandingan T_{hitung} atas T_{tabel} dalam nilai sig. 95% 2 sisi

c. Mengambil simpulan

- Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, berarti H_0 di tolak

- Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, berarti H_0 di terima.

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Agar dapat mengetahui keandalan independent variable ketika menerangkan dependent variable, bisa dilihat dari besaran skor R Square. R square ini dipakai guna menghitung seberapa besar kontribusi independent variable atas dependent variable. Apabila R Square yang dihasilkan tersebut makin tinggi, bisa dinyatakan kontribusi independent variable atas dependent variable juga makin tinggi. Maksudnya ialah bentuk yang dipakai menjadi lebih besar dalam menerangkan varians dependent variable. Sementara, (R^2) makin sedikit (hampir 0), jadi bisa dinyatakan kontribusi dependent variable makin sedikit.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Deskripsi Umum Kelompok Kerja Madrasah (KKM)

a. Latar Belakang Pembentukan KKM

Sesuai Permenag No.58 Tahun 2017 mengenai Kepala Madrasah seperti yang sudah dikoreksi atas Permenag No.24 Tahun 2018 mengenai Perubahan Permenag No.58 Tahun 2017 mengenai Kepala Madrasah, dinyatakan kalau kepala madrasah ialah leader dimana ia mempunyai kewajiban administratif, menciptakan usaha, serta mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan ketika menjalankan kepengawasan.

Kepala madrasah selaku leader di madrasah, ketika melakukan kewajibannya mempunyai tugas vital serta tepat ketika mengembangkan mutu tenaga pengajar dan staf yang berada dimadrasah. Selanjutnya, pengelola madrasah hendaknya berusaha agar mengasah keterampilan dan kapabilitasnya supaya mutu tenaga pengajar, staf, serta madrasah dapat terus berkembang sampai secara konsisten menjadi satuan ajar yang digemari oleh daerah setempat.

Tetapi ketika melaksanakannya, kepala madrasah justru mengalami kendala dan keragaman desain administrasi hingga terdapat jurang kualitas di madrasah satu terhadap madrasah lainnya hingga membuat maksud inti untuk mengembangkan madrasah

belum terlaksana secara efektif. Agar bisa merealisasikannya, diperlukan tempat yang khusus bagi para kepala madrasah, yakni Kelompok Kerja Madrasah (KKM).

Kelompok Kerja Madrasah (KKM) merupakan forum kamad di tingkat RA sd MA/MAK di wilayah kelurahan, kabupaten, serta provinsi. Sedangkan pembina KKM adalah Pengawas Madrasah yang ditugaskan pada lingkup wilayah KKM melalui kegiatan pembinaan, workshop, serta aktivitas lainnya dalam peningkatan kompetensi kepala madrasah di KKM sesuai tingkatannya.

b. Tujuan Pembentukan Kelompok Kerja Madrasah (KKM)

Pembentukan Kelompok Kerja Madrasah (KKM) bertujuan untuk:

- 1) Mengembangkan eksibisi dan keterampilan pengurus madrasah, meliputi kemampuan administrasi, kemampuan kepeloporan, ketrampilan administrasi, ketrampilan budi pekerti dan ketrampilan sosial;
- 2) Mengupgrate kinerja serta profesi kepala madrasah;
- 3) Menjadi wadah berbagi data dan best practice mengenai tata kelola madrasah;
- 4) Menyediakan fasilitas peningkatan prestasi bagi pengurus madrasah, pengajar, staf diklat, dan siswa sesuai dengan jenjangnya;

- 5) Menjadi tempat untuk menggarap kewajiban dan tugas kepala madrasah demi kemajuan madrasah.

2. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Profil KKM 1

Kelompok Kerja Madrasah (KKM) 1 berdiri pada tahun 2006 dengan nama Kelompok Kerja Madrasah (KKM) Koordinator Wilayah (Korwil) 1. Ketua KKM 1 yang pertama adalah bapak A. Hamdani, S.Pd.I (tahun 2006 sd 2009). Pada tahun 2009, KKM 1 mengalami pergantian ketua yang dijabat oleh bapak Drs. Turmudi sampai dengan tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2016 sampai sekarang dijabat oleh bapak Zaenal, S.Ag.

Penelitian ini berorientasi pada wilayah KKM 1 di Lampung Tengah meliputi 5 kecamatan, yaitu kecamatan Punggur, kecamatan Trimurjo, kecamatan Kota Gajah, Bumi Ratu Nuban, serta Seputih Raman. Pada wilayah KKM 1, terdapat 4 pengawas yang masing-masing memiliki sekolah binaan dengan rincian di Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Data Pengawas & Wilayah Binaannya di KKM 1

No	Nama/NIP	Tempat Tugas/ Kecamatan	Tingkat MI
1.	A. Hamdani, S.Pd.I 196312141994031001	Punggur	1. MIS Ma'arif 01 2. MIS Miftahul Huda 3. MIS An Nur Guppi

		Trimurjo	1. MIS Ma'arif 18 2. MIS Al Qur'an
2.	Hj. Usdiana, S.Ag 196811101991032004	Kota Gajah	1. MIS Nurul Ulum
3.	H. Nurkhamid, S.Ag 196808131992031004	Bumi Ratu Nuban	1. MIS Attohiriyah 2. MIS Nurul Huda 3. MIS Walisongo 4. MIS Ma'arif
4.	Arbingatun, S.Pd.I 196511171991032003	Seputih Raman	1. MIS Miftahul Huda

Sumber Data : Dokumen dari Pengawas PAI Kecamatan Punggur

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, terdapat 11 sekolah yang termasuk dalam wilayah KKM 1.

b. Struktur Organisasi KKM 1

Adapun struktur organisasi KKM 1 seperti di Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Struktur Organisasi KKM 1

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	A. Hamdani, S.Pd.I	Laki-laki	Pembina
2.	Hj. Usdiana, S.Ag	Perempuan	Pembina
3.	H. Nurkhamid, S.Ag.	Laki-laki	Pembina
4.	Arbingatun, S.Pd.I	Perempuan	Pembina

5.	Zaenal, S.Ag	Laki-laki	Ketua
6.	Sangidun, S.Pd.I.	Laki-laki	Sekretaris
7.	H. M. Hamid, S.Pd.I	Laki-laki	Bendahara
8.	11 Madrasah : 1. MIS Ma'arif 01 2. MIS Miftahul Huda 3. MIS An Nur Guppi 4. MIS Ma'arif 18 Trimurjo 5. MIS Al Qur'an 6. MIS Nurul Ulum 7. MIS Attohiriyah 8. MIS Nurul Huda 9. MIS Walisongo 10. MIS Ma'arif Bulu Sari 11. MIS Miftahul Huda Rama Gunawan.		Anggota

Sumber Data : Dokumen dari Ketua KKM 1

c. Data Guru PAI di Wilayah KKM 1

Adapun data guru-guru PAI yang menjadi sampel pada riset ini ialah seperti Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Data Guru PAI Madrasah di Wilayah KKM 1

No	Asal Madrasah	Nama Guru	L/P	Jabatan
1.	MIS Ma'arif 01 Punggur	1. Listari, S.Pd.	P	Guru Mapel Akidah Akhlak

		2. Eka Nurwijati, S.Pd.	P	Guru Mapel Bahasa Arab
		3. Lena Sumarni, S.Pd.	P	Guru Mapel Al-Qur'an Hadits
2.	MIS Miftahul Huda Punggur	1. Nur Kholis, S.Pd.I	L	Guru Mapel Fiqih
		2. Miftahul Jannah, S.Pd.I	P	Guru Mapel Fiqih
		3. Sukirman, S.Ag.	L	Guru Mapel Akidah Akhlak
3.	MIS An Nur Guppi	1. Juwito S.Pd.I	L	Guru Mapel Akidah Akhlak
		2. Umul Fatimah, S.Pd.	P	Guru Mapel SKI
		3. Ahmad Sukaji, S.Ag.	L	Guru Mapel Al-Qur'an Hadits
4.	MIS Ma'arif 18 Trimurjo	1. Umi Mufrodah, S.Pd.	P	Guru Mapel SKI
		2. Ahmad Mustofa, S.Pd.	L	Guru Mapel Al-Qur'an Hadits
5.	MIS Al Qur'an	1. Novita Sari, S.Pd.I	P	Guru Mapel Fiqih
		2. Tri lestari, S.Pd.I	P	Guru Mapel SKI
		3. Ismi Yuliani, S.Pd.	P	Guru Mapel SKI
6.	MIS Nurul Ulum	1. Siti Juwariyah, S.Pd.I	P	Guru Mapel Fiqih
		2. Nurjanah, S.Pd.I	P	Guru Mapel Fiqih
		3. Umul Muhimah, S.Pd.I	P	Guru Mapel Bahasa Arab

7.	MIS Attohiriyah	1. Een Rohaeni. S.Pd. 2. Nurhasanah, S.Pd.I 3. Zaenal Abidin, S.Pd.I 4. M. Reza, S.Pd. 5. Isnawati, S.Pd.I	P P L L P	Guru Mapel SKI Guru Mapel Fiqih Guru Mapel Akidah Akhlak Guru Mapel Bahasa Arab Guru Mapel Al-Qur'an Hadits
8.	MIS Nurul Huda	1. Zaidun, S.Pd.I. 2. Kholis Nursantoso, S.Pd.I 3. Aziz Hasyim A, S.Pd	L L L	Guru Mapel Akidah Akhlak Guru Mapel Akidah Akhlak Guru Mapel Bahasa Arab
9.	MIS Walisongo	1. Hairu Amsah, S.Pd.I 2. Khoirotun Nisak, S.Pd. 3. Yulianto 4. Romlah, S.E.Sy 5. Sri Habsawati N, S.Pd.	L P L P P	Guru Mapel SKI Guru Mapel Al-Qur'an Hadits Guru Bahasa Arab Guru Fiqih Guru Mapel Akidah Akhlak
10.	MIS Ma'arif Bulu Sari	1. Syariful Awaludin, S.Pd.I	L	Guru Mapel Al-Qur'an Hadits

		2. Tamami S.Pd.I	L	Guru Bahasa Arab
		3. Rokhim, S.Pd.	L	Guru Akidah Akhlak
		4. Siska Ulfiana, S.Pd.	P	Guru Mapel SKI
		5. R.ma Fauziyah W, S.Pd.	P	Guru Mapel Fiqih
11.	MIS Miftahul Huda Rama Gunawan	1. Kusmadi, S. Pd.I	L	Guru Mapel Akidah Akhlak
		2. M. Fathur Rohim	L	Guru Mapel Akidah Akhlak
		3. Siti Zulfatu Fitria, S. Pd.I	P	Guru Mapel Bahasa Arab
		4. M. Ilyas, S.Pd.I	L	Guru Mapel Al-Qur'an Hadits
		5. Siti Toyibah, S.Pd.I	P	Guru Mapel Akidah Akhlak

Sumber Data : Dokumen dari Pengawas PAI Kecamatan Punggur

B. Temuan Khusus

1. Persyaratan Pengujian Analisis

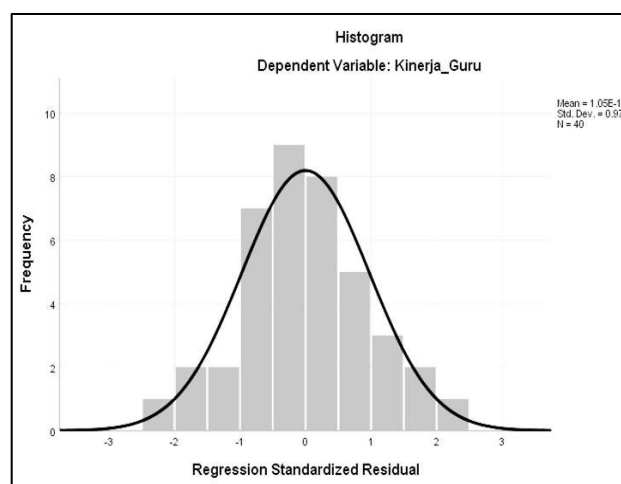
Persyaratan pengujian analisis merupakan syarat uji analisis yang perlu dilakukan sebelum mengerjakan pengujian hipotesis. Sampel penelitian yang di uji harus memenuhi kriteria seperti berdistribusi normal, bersifat homogen, linier, bebas dari multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Agar memenuhi persyaratan tadi, perlu dilaksanakan

pengujian kenormalitasan, homogenitas, linieritas, multikolinieritas, serta pengujian heteroskedastisitas data. Peneliti dalam hal ini menggunakan aplikasi SPSS 25, adapun uraian perhitungannya yakni sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

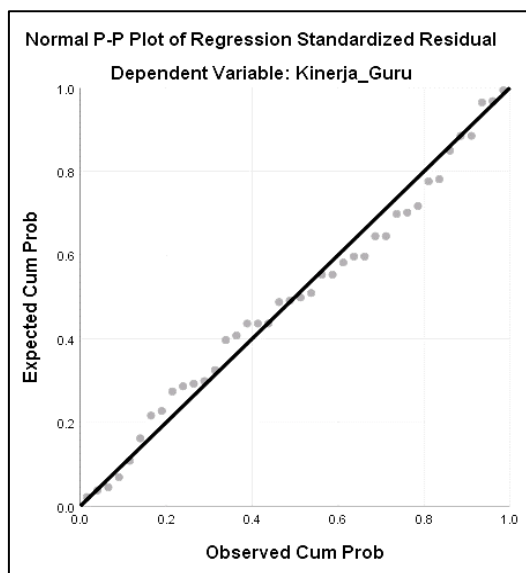
Pengujian kenormalitasan data digunakan dalam mengetes hipotesis dimana data sampel yang didistribusikan harus mendekati normal. Analisis pengujian kenormalitasan pada riset ini memakai rumus *Kolmogrov Smirnov*.

Agar dapat melihat bagaimana data dari ketiga variable pada riset ini apa cenderung terdistribusi normal ataupun tidak, maka peneliti melakukan pengujian *Kolmogrov Smirnov* dengan memakai aplikasi SPSS 25 dengan kriteria uji, jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 berarti H0 ditolak, artinya data terdistribusi normal. Namun sebaliknya, kalau skor Sig. < 0,05 berarti data tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan gambar histogram hasil pengujian kenormalitasan data yang peneliti lakukan.



Gambar 1: Normalitas Histogram

Jika dilihat dari grafik histogram pada Gambar 1, memperlihatkan kalau data yang dihasilkan menunjukkan bahwa garisnya terlihat seperti bentuk curv normal. Dengan begitu dapat dibuktikan bahwa distribusi data tersebut adalah normal.



Gambar 2 : Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas P-Plot pada Gambar 2, maka diperoleh hasil yaitu seluruh data terdistribusi normal, serta tidak menyimpang. Ini bisa dilihat dari penyebaran data yang berada dipinggir garis lurus *p-plot* seperti pada Gambar 2.

Tabel 4.4
**Pengujian Normalitas Variabel Supervisi (X1),
Kepemimpinan Pengawas (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.89291368
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.064
	Negative	-.079
Test Statistic		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.922 ^a

Berdasarkan Tabel 4.4 tentang output dari pengujian kenormalitasan tersebut, dapat dilihat dimanaskor Sign $0,922 > 0,05$. Jadi bisa dikatakan, H_0 ditolak dan data berdistribusi normal. Dengan melihat hasil analisis pengujian kenormalitasan data tadi, bisa diketahui kalau seluruh data adalah terdistribusi normal dan tidak terdapat penyimpangan.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas ialah uji tentang kesamaan ataupun perbedaan varians dari 2 pendistribusian maupun lebih. Pengujian homogenitas data dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat variasi antara kelompok populasi yang dilakukan uji analisis tersebut, apakah homogen (sama) atau heterogen (berbeda). Dasar dari penentuan ketetapan dalam pengujian homogenitas data ini ialah seperti:

- 1) Apabila skor sig. $<0,05$, berarti bisa dinyatakan kalau vaiasi terhadap beberapa bagian populasi ialah belum homogen.
- 2) Apabila skor sig. $>0,05$, berarti bisa dinyatakan kalau vaiasi terhadap beberapa bagian populasi ialah homogen.

Dalam melakukan uji homogenitas ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25 antara variabel supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan hasil di Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Pengujian Homogenitas Variabel Supervisi (X1)
Kepemimpinan Pengawas (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Test of Homogeneity of Variances						
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Supervisi_Pengawas	Based on Mean	2.337	8	24	.051	
	Based on Median	.876	8	24	.550	
	Based on Median and with adjusted df	.876	8	18.140	.554	
	Based on trimmed mean	2.188	8	24	.066	
Kepemimpinan_Pengawas	Based on Mean	1.258	8	24	.310	
	Based on Median	.661	8	24	.720	
	Based on Median and with adjusted df	.661	8	14.587	.717	
	Based on trimmed mean	1.183	8	24	.350	

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Supervisi_Pengawas	Between Groups	1822.078	15	121.472	2.012	.061
	Within Groups	1449.022	24	60.376		
	Total	3271.100	39			
Kepemimpinan_Pengawas	Between Groups	965.633	15	64.376	1.792	.098
	Within Groups	861.967	24	35.915		
	Total	1827.600	39			

Berdasarkan dari output pengujian homogenitas seperti tertera di Tabel 4.5 yang telah dilakukan peneliti dengan variabel supervisi pengawas atas kinerja guru serta kepemimpinan pengawas atas kinerja guru, dapat dilihat kalau skor sig. X1 adalah $0,061 > 0,05$ serta skor sig. X2 adalah $0,098 > 0,05$. Demikianlah bisa dinyatakan kalau varian dari dua kelompok populasi yaitu X1 atas Y serta X2 atas Y adalah homogen.

c. Uji Linearitas Data

Uji linearitas data ialah uji persyaratan analisis yang berguna supaya melihat bentuk korelasi dari independent variable terhadap dependent variable, benarkah kedua variable mempunyai korelasi secara garis lurus serta signifikan ataupun tidak. Korelasi atau hubungan yang tepat ialah korelasi secara garis lurus pada independent variable terhadap dependent variable. Dasar dalam mengambil keputusan pada uji linearitas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apabila nilai sig. deviation from linearity $> 0,05$, maka bisa dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Apabila nilai sig. deviation from linearity $< 0,05$, maka bisa dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y.

Setelah melakukan uji linearitas pada variabel supervisi pengawas (X1) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan SPSS 25, peneliti mendapatkan hasil seperti pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Pengujian Linearitas Variabel Supervisi (X1)
dengan Kinerja Guru (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Supervisi_Pengawas	Between Groups	(Combined)	701.594	18	38.977	1.063	.443
		Linearity	94.149	1	94.149	2.567	.124
		Deviation from Linearity	607.445	17	35.732	.974	.516
	Within Groups		770.181	21	36.675		
Total			1471.775	39			

Berdasarkan dari output pengujian linearitas seperti tertera di Tabel 4.6, bisa dilihat skor Sig. Deviasi dari linieritas senilai $0,516 > 0,05$, jadi bisa diambil simpulan kalau ada korelasi garis lurus pada variable supervisi pengawas terhadap kinerja guru.

Kemudian peneliti melakukan pengujian linearitas variabel kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan SPSS 25, didapatkan output sebagaimana Tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Pengujian Linearitas Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)
dengan Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Kepemimpinan_Pengawas	Between Groups	(Combined)	490.985	15	32.732	.801	.666
		Linearity	60.420	1	60.420	1.478	.236
		Deviation from Linearity	430.565	14	30.755	.753	.705
	Within Groups		980.790	24	40.866		
Total			1471.775	39			

Berdasarkan output pengujian linearitas seperti tertera di Tabel 4.7 di atas, bisa dilihat skor sig. deviasi dari linieritasnya senilai $0,705 > 0,05$, jadi bisa dibuat simpulan yaitu ada korelasi secara linear pada variable kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru.

d. Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan atau pengaruh

antar variabel independent (X) melalui besaran koefisien korelasi (r). Apabila besaran koefisien korelasi antara variabel independent (X) lebih besar dari 0,05, maka data dapat dikatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya, apabila besaran koefisien korelasi antara variabel independent (X) lebih kecil dari 0,05, maka data dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independent dibutir pernyataannya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independent. Terdapat atau tidaknya korelasi antar variabel independent tersebut dapat didiagnosa dengan melihat nilai VIF atau *varian inflatin factor*. Kalau $VIF < 10,00$, berarti bisa dinyatakan belum terdapat hubungan antar independent variable. Adapun hasil uji multikolinearitasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
**Hasil Uji Multikolinearitas antara Variabel Supervisi (X1),
Kepemimpinan Pengawas (X2) dengan Kinerja Guru (Y)**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Supervisi_Pengawas	.890	1.124
	Kepemimpinan_Pengawas	.890	1.124

Berdasarkan output pengujian multikolinearitas seperti tertera di Tabel 4.8 di atas, bisa dilihat nilai *tolerance* variable supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) yaitu

0,890>0,100. Kemudian diketahui pula nilai VIF pada kedua variabel tersebut yaitu 1,124<10,00. Demikianlah bisa dinyatakan kalau belum ada gejala multikolinearitas antara variabel supervisi dengan kepemimpinan pengawas pada riset ini.

e. Uji Heteroskedastisitas Data

Tujuan dari pengujian heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah jika nilai signifikansi>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas. Asumsi yang baik dalam model regresi adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 25 pada riset ini ialah seperti di Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Pengujian Heteroskedastisitas Pada Variabel Supervisi (X1)
dan Kepemimpinan Pengawas (X2)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.207	6.607		1.999	.053
	Supervisi_Pengawas	.015	.068	.037	.218	.828
	Kepemimpinan_Pengawas	-.136	.090	-.255	-1.506	.141

Berdasarkan output pengujian heteroskedastisitas di Tabel 4.9, bisa dilihat kalau skor signifikansi variabel supervisi (X1) yaitu $0,828 > 0,05$, artinya bisa disimpulkan kalau belum terjadi heteroskedastisitas. Sama halnya di variabel X2, dimana skor signifikansi variabel kepemimpinan pengawas (X2) yaitu 0,141 lebih besar dari 0,05, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan data pada tanggal 13 Mei 2021 sampai dengan 24 Mei 2021. Responden dalam penelitian ini ialah guru-guru PAI yang ada di wilayah KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 40 orang dan tercatat aktif secara administratif pada sekolah yang bersangkutan. Peneliti mengambil data melalui angket yang diisi secara online (google form) yang secara langsung ditujukan pada guru-guru PAI yang menjadi sampel penelitian. Angket tersusun atas 20 pernyataan serta 4 alternatif jawaban dan pedoman penilaian atau penskoran pada setiap jawabannya ialah:

- a. Jawaban d dengan skor 1, artinya kurang
- b. Jawaban c dengan skor 2, artinya cukup baik
- c. Jawaban b dengan skor 3, artinya baik
- d. Jawaban a dengan skor 4, artinya sangat baik

Penelitian ini dilakukan dengan didampingi oleh ketua KKM 1 dan pengawas RA/MI Kecamatan Punggur. Setelah melakukan pengisian

angket melalui google form, data yang terkumpul tersebut ditabulasi dan dianalisis menggunakan teknik analisis data statistik. Adapun penyajian data dari masing-masing variabel penelitian akan peneliti uraikan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah peneliti lakukan, dapat diperoleh deskripsi data dari tiap-tiap variabel penelitian yaitu variabel supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y), yang diuraikan seperti berikut.

a. Deskripsi Data Variabel Supervisi Pengawas (X1)

Berdasarkan hasil dari angket supervisi pengawas telah diperoleh data seperti Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Data Angket Supervisi Pengawas

No	Nama	Skor Item Ke-																				Skor Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	AM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	AS	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
3	AHA	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
4	ER	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	66
5	EN	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
6	HA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	ISM	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	3	2	3	4	4	4	4	3	63
8	ISN	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
9	J	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
10	KN	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
11	KNS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
12	K	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
13	LS	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	68
14	L	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15	MR	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	68
16	MFR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	MJ	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	58
18	MI	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
19	NS	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	59

20	NH	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	50
21	NJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	NK	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
23	RFW	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
24	RK	2	3	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	4	3	62
25	RM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	SU	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	54
27	SJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	ST	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	49
29	SZF	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
30	SHN	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
31	S	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	58
32	SA	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
33	T	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	75
34	TL	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
35	UM	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	64
36	UF	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	58
37	UMH	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
38	Y	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
39	ZA	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	62
40	Z	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
Jumlah		126	145	140	151	139	135	143	135	145	129	130	121	126	150	148	134	146	150	154	139	2786

Berdasarkan hasil angket supervisi pengawas pada Tabel 4.10, dapat diketahui jumlah item pernyataan pada angket yakni sebanyak 20 item dan dinyatakan valid. Adapun item pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yakni 154 terdapat pada item pernyataan nomor 19 dengan indikator prosedur supervisi yang pernyataannya berbunyi pengawas memberikan bimbingan terhadap permasalahan yang bapak/ibu alami. Jadi pengawas dalam hal ini dinilai sudah melaksanakan tugas kepengawasannya dengan baik dalam hal memberikan bimbingan terhadap permasalahan yang dialami para guru, mulai dari administrasi pembelajaran sampai pada pelaksanaan pembelajaran. Hal ini sudah sesuai dengan peran

pengawas sebagai konsultan atau penasehat dimana pengawas hendaknya dapat membantu dalam mengatasi persoalan-persoalan di sekolah dengan gagasan-gagasan yang mutakhir.

Selain itu, ada satu item pernyataan yang cukup ekstrim (yang memiliki jumlah nilai skor angket paling rendah) yakni item pernyataan nomor 12 dengan nilai 121 pada indikator teknik supervisi yang dipakai, dimana pernyataannya berbunyi pengawas melakukan kegiatan demonstrasi/praktek mengajar dalam melaksanakan supervisi.

Dalam hal ini pengawas dinilai belum dapat melaksanakan teknik supervisi dengan baik terutama dalam menggunakan teknik demonstrasi/praktek mengajar. Padahal dalam tujuan supervisi itu sendiri diarahkan pada perbaikan proses belajar mengajar secara total, selain memperbaiki medium mengajar guru juga membina pertumbuhan profesi guru. Seharusnya teknik demonstrasi dapat digunakan pengawas secara lebih efektif untuk memberikan bantuan pada guru dalam hal memodifikasi pola-pola pembelajaran yang belum efektif sekaligus meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya supaya proses dan hasil belajar siswa dapat tercapai dengan optimal.

Hal tersebut dapat menjadi koreksi bagi pengawas agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan teknik supervisi yang tidak hanya itu-itu saja, supaya lebih bervariasi

tentunya harus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, seperti halnya teknik demonstrasi/praktek mengajar dan teknik-teknik supervisi yang lainnya.

Kemudian, dari tabulasi angket supervisi pengawas tersebut peneliti melakukan perhitungan untuk mencari nilai mean, median, modus, standar deviasi, skor minimum dan skor maksimum menggunakan aplikasi SPSS 25. Lalu diperoleh hasil seperti Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, Max
Variabel Supervisi Pengawas

Statistics		
Supervisi_Pengawas		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		69.65
Median		74.00
Mode		74
Std. Deviation		9.158
Minimum		49
Maximum		80

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 25, diperoleh mean dengan nilai 69,65 , median dengan nilai 74, mode (modus) dengan nilai 74, Std Deviation (standar deviasi) dengan nilai 9,158, skor minimum dengan nilai 49, dan skor maximum dengan nilai 80.

Selanjutnya untuk mengetahui berapa presentase guru yang menjawab supervisi pengawas dalam kategori baik, cukup, atau kurang, maka dari nilai hasil angket supervisi pengawas tersebut dapat dibuat tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan supervisi pengawas dalam tiga kategori berdasarkan kelas interval yang diperoleh dari hasil jumlah skor maximum dikurangi jumlah skor minimum ditambah 1 dibagi jumlah klasifikasi, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= \frac{\text{Jumlah skor maximum} - \text{Jumlah skor minimum} + 1}{\text{Jumlah klasifikasi}} \\ &= \frac{80 - 49 + 1}{3} \\ &= 10,666 \text{ (dibulatkan menjadi 10)} \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan rentang kelas intervalnya yaitu 10, kemudian nilai hasil angket supervisi pengawas tersebut dibuat dalam tabel distribusi frekuensi seperti Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Tabel Distribusi Frekuensi Angket Supervisi Pengawas

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Kategori	Presentase
1.	71 – 81	22	Baik	55%
2.	60 – 70	11	Cukup	27,5%
3.	49 – 59	7	Kurang	17,5%
Jumlah		40		100%

Berlandaskan pada Tabel 4.12 tersebut, bisa dilihat kalau dari 40 guru PAI yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 22 guru

PAI dengan presentase 55% menjawab bahwa supervisi pengawas sudah baik. Kemudian sebanyak 11 guru PAI dengan presentase 27,5% menjawab supervisi pengawas cukup baik. Selanjutnya sebanyak 7 guru PAI dengan presentase 17,5% menjawab supervisi pengawas kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa supervisi pengawas dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik, karena sebagian besar guru PAI dengan jumlah 22 orang menjawab bahwa supervisi pengawas sudah baik dilihat dari intensitas kunjungan yang dilakukan, teknik-teknik yang dipakai dalam melakukan supervisi, dan prosedur pelaksanaan supervisi yang digunakan dengan tepat dan efektif.

b. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)

Berdasarkan hasil dari angket kepemimpinan pengawas telah didapat data sebagaimana Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Data Angket Kepemimpinan Pengawas

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AM	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	61
2	AS	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
3	AHA	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	73
4	ER	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
5	EN	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	64
6	HA	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
7	ISM	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	2	1	4	4	4	67
8	ISN	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	70
9	J	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	69
10	KN	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	74
11	KNS	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
12	K	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	67
13	LS	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	74

14	L	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	75	
15	MR	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	75	
16	MFR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
17	MJ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	60	
18	MI	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	64	
19	NS	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
20	NH	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	71	
21	NJ	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
22	NK	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	74	
23	RFW	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	71	
24	RK	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73	
25	RM	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	70	
26	SU	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
27	SJ	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
28	ST	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	4	49	
29	SZF	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
30	SHN	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	75	
31	S	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	
32	SA	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	74	
33	T	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78	
34	TL	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
35	UM	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	58	
36	UF	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75	
37	UMH	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
38	Y	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	67	
39	ZA	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	73	
40	Z	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	62	
Jumlah		142	106	149	154	133	134	135	146	150	150	144	138	132	123	153	146	140	153	158	158	2844

Berdasarkan hasil angket kepemimpinan pengawas pada Tabel 4.13, dapat diketahui jumlah item pernyataan pada angket yakni sebanyak 20 item dan dinyatakan valid. Adapun item pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yakni 158 terdapat pada item pernyataan nomor 19 dengan indikator menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor, yang pernyataannya berbunyi pengawas bersikap ramah, komunikatif dan perhatian terhadap seluruh personel sekolah. Selain itu item pernyataan yang

memiliki skor tinggi yakni item nomor 20 dengan indikator mempunyai komitmen yang tinggi bahwa seluruh personel sekolah bukan bawahan melainkan mitra kerja, dimana pernyataannya berbunyi pengawas menghargai seluruh personel sekolah sebagai mitra kerja, bukan bawahan.

Jika dilihat dari hasil perolehan angket kepemimpinan pengawas dengan skor tertinggi tersebut, pengawas dapat dinilai sudah melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik khususnya dalam hal keteladanan sebagai supervisor dan sikap kepemimpinan pengawas yang memandang personel sekolah sebagai mitra kerja, bukan bawahan.

Pengawas dalam hal ini sudah menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang supervisor yang ditunjukkan dengan bersikap ramah, komunikatif, dan perhatian terhadap para guru yang berada dibawah binaannya. Memang sudah seharusnya pengawas menunjukkan sikap kepemimpinannya, karena pengawas merupakan seseorang yang dianggap mampu menjadi panutan dan contoh yang baik serta sumber inspirasi bagi para personel sekolah.

Sembari melaksanakan tugas supervisinya, pengawas juga perlu menjalankan fungsi kepemimpinannya yakni dengan menarik minat para personel sekolah agar mau bekerjasama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya. Hal itu bisa dilakukan dengan cara bersikap ramah terhadap para personel

sekolah, sering berkomunikasi dengan para personil sekolah, mendengarkan persoalan-persoalan yang sedang dihadapi para personel sekolah dengan antusias dan sabar, serta menanggapi dengan memberikan solusi terbaik untuk setiap persoalan para personel sekolah. Sikap pengawas yang seperti itulah yang dapat mendorong terciptanya suasana yang nyaman dan tidak membuat para personel sekolah segan atau bahkan takut untuk menceritakan persoalan-persoalan yang sedang dihadapinya terkait dengan pendidikan kepada pengawas. Hal ini menandakan bahwa tidak ada jarak antara pengawas dan para personel sekolah seperti halnya bawahan dan atasan melainkan seperti mitra kerja yang mempunyai visi dan misi yang sama yakni sama-sama ingin meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan begitu, barulah terbentuk suasana yang harmonis dan kondusif antara pengawas dan para personel sekolah sehingga lebih memudahkan keduanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapula satu item pernyataan yang cukup ekstrim (yang memiliki jumlah nilai skor angket paling rendah) yakni item pernyataan nomor 2 dengan nilai 106 pada indikator meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggungjawabnya, dimana pernyataannya berbunyi pengawas memberikan apresiasi (dapat berupa penghargaan) kepada guru yang berprestasi.

Berdasarkan perolehan skor tersebut diketahui bahwa pengawas masih kurang dalam memotivasi para personel sekolah yang berada dalam wewenangnya. Pengawas diketahui jarang memberikan apresiasi terhadap para personil sekolah yang berprestasi baik dalam bentuk penghargaan ataupun materi. Ini bisa menjadi indikasi bahwa kekuatan kepemimpinannya yang masih kurang. Padahal pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi atau memotivasi seseorang baik individual maupun kolektif agar mau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan penuh sukarela dan semangat demi mencapai tujuan.

Sebagai pemimpin, pengawas hendaknya mampu memotivasi para personel sekolah yang berada dibawah wewenangnya, dapat dengan cara mengapresiasi prestasi para personel sekolah melalui pemberian reward atau hal lain, bukan lebih banyak memberikan sanksi seperti yang sering kita dengar. Pemberian sanksi yang lebih sering dilakukan para pemimpin daripada pemberian apresiasi/reward menandakan bahwa mental kolonialis masih membekas pada generasi kita saat ini yang karena hal itulah bisa membangun mental kerdil dalam dunia pendidikan.

Hal tersebut bisa menjadi koreksi yang berarti bagi pengawas agar dapat lebih meningkatkan performa kepemimpinannya, khususnya dalam hal memotivasi dan meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada

dibawah tanggungjawabnya yang bisa dilakukan melalui pemberian apresiasi/reward ataupun yang lain.

Kemudian, dari tabulasi angket kepemimpinan pengawas tersebut peneliti melakukan perhitungan untuk mencari nilai mean, median, modus, standar deviasi, skor minimum dan skor maksimum menggunakan aplikasi SPSS 25. Lalu diperoleh hasil seperti Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, Max
Variabel Kepemimpinan Pengawas

Statistics		
Kepemimpinan_Pengawas		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		71.10
Median		74.00
Mode		74
Std. Deviation		6.846
Minimum		49
Maximum		79

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14 tersebut menggunakan aplikasi SPSS 25, diperoleh mean dengan nilai 71,10, median dengan nilai 74, mode (modus) dengan nilai 74, Std Deviation (standar deviasi) dengan nilai 6,846, skor minimum dengan nilai 49, dan skor maximum dengan nilai 79.

Selanjutnya, untuk mengetahui berapa presentase guru yang menjawab kepemimpinan pengawas dalam kategori baik, cukup, atau kurang, maka dari nilai hasil angket kepemimpinan

pengawas tersebut dapat dibuat tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan kepemimpinan pengawas dalam tiga kategori berdasarkan kelas interval yang diperoleh dari hasil jumlah skor tertinggi dikurangi jumlah skor terendah ditambah 1 dibagi jumlah klasifikasi, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= \frac{\text{Jumlah skor maximum} - \text{Jumlah skor minimum} + 1}{\text{Jumlah klasifikasi}} \\ &= \frac{79 - 49 + 1}{3} \\ &= 10,333 \text{ (dibulatkan menjadi 10)} \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan rentang kelas intervalnya yaitu 10, kemudian nilai hasil angket kepemimpinan pengawas tersebut dibuat dalam tabel distribusi frekuensi seperti Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Tabel Distribusi Frekuensi Angket Kepemimpinan Pengawas

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Kategori	Presentase
1.	71 – 81	26	Baik	65%
2.	60 – 70	12	Cukup	30%
3.	49 – 59	2	Kurang	5%
Jumlah		40		100%

Berdasarkan pada Tabel 4.15 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 40 guru PAI yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 26 guru PAI dengan persentase 65% menjawab bahwa kepemimpinan pengawas sudah baik. Kemudian sebanyak 12 guru PAI dengan presentase 30% menjawab kepemimpinan pengawas

cukup baik. Selanjutnya sebanyak 2 guru PAI dengan presentase 5% menjawab kepemimpinan pengawas kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan pengawas dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik, karena sebagian besar guru PAI dengan jumlah 26 orang menjawab bahwa kepemimpinan pengawas sudah baik, dilihat dari sikap kepemimpinan pengawas dalam meningkatkan semangat kerja para personel sekolah yang berada dibawah tanggungjawabnya, mendorong terciptanya suasana yang kondusif, mendorong timbulnya kreatifitas dan aktivitas serta dedikasi para personel sekolah, membantu mengembangkan kerjasama dan kemitraan kerja, menjadi wadah bagi segala macam keluhan kesah guru dan membantu pemecahannya, membimbing dan mengarahkan para personil sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, membantu mengembangkan kegiatan intra dan ekstrakurikuler di sekolah, menunjukkan sikap seorang pemimpin yang demokratis, menunjukkan sikap sebagai seorang supervisor, serta menganggap seluruh personel sekolah sebagai mitra kerja, bukan bawahan.

c. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil dari angket kinerja guru telah diperoleh data seperti Tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16
Data Angket Kinerja Guru

No	Nama	Skor Item Ke-	Skor
----	------	---------------	------

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	AM	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	67
2	AS	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	74
3	AHA	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	70
4	ER	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	64
5	EN	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	64
6	HA	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
7	ISM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
8	ISN	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	68
9	J	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	70
10	KN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	KNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	76
12	K	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	68
13	LS	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	74
14	L	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	73
15	MR	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	73
16	MFR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	MJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	MI	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	63
19	NS	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	75
20	NH	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	70
21	NJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
22	NK	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
23	RFW	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	60
24	RK	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77
25	RM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	SU	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	69
27	SJ	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
28	ST	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	70
29	SZF	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	76
30	SHN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
31	S	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	67
32	SA	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	57
33	T	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
34	TL	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	74
35	UM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	76
36	UF	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	74
37	UMH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
38	Y	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
39	ZA	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	74
40	Z	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	73
Jumlah		153	152	148	136	148	149	152	151	141	145	135	140	142	157	149	144	121	135	148	151	2897

Berdasarkan hasil angket kinerja guru pada Tabel 4.16, dapat diketahui jumlah item pernyataan pada angket yakni sebanyak 20 item dan dinyatakan valid. Adapun item pernyataan yang memiliki skor paling tinggi yakni 157 terdapat pada item pernyataan nomor 14 dengan indikator kapabilitas, yang berbunyi sebelum memulai pengajaran di kelas, saya mengajarkan siswa untuk berdo'a bersama.

Kapabilitas merupakan kemampuan, jadi seorang guru yang mempunyai kapabilitas/kemampuan yang baik akan dapat menyelesaikan semua persoalan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini guru telah memiliki kapabilitas/kemampuan dalam membuka pelajaran, seperti mengawali setiap pembelajaran dengan membaca do'a terlebih dahulu. Selain itu kapabilitas guru juga telah ditunjukkan dengan memberikan apresiasi terhadap siswa yang menjawab pertanyaan dengan benar, seperti memberikan pujian/reward. Kemudian kapabilitas guru juga ditunjukkan dari umpan balik guru terhadap siswa dalam hal pemberian tugas, dimana hasil dari pekerjaan siswa yang sudah dinilai akan dikembalikan kepada siswa supaya siswa dapat mengetahui kekurangan/kelemahan belajarnya. Dengan begitu guru dapat dinilai telah memiliki kapabilitas yang baik.

Adapula satu item pernyataan yang cukup ekstrim (yang memiliki jumlah nilai skor angket paling rendah) yakni item

pernyataan nomor 17 dengan nilai 121 pada indikator komunikasi, yang pernyataannya berbunyi bagi siswa yang memiliki masalah dalam pelajaran yang diajarkan saya akan adakan bimbingan khusus. Skor yang rendah tersebut mengindikasikan bahwa guru dinilai jarang melakukan atau mengadakan bimbingan khusus bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran yang diajarkannya. Padahal selain sebagai pengajar, guru juga berperan sebagai komunikator yang dapat memberikan nasihat-nasihat kepada siswa yang memiliki permasalahan dalam belajar serta memberikan ide-ide pemikirannya sebagai bahan pertimbangan bagi siswa dalam mengembangkan dirinya.

Sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik biasanya dapat berkomunikasi dengan baik pula, terutama kepada para siswa, pada rekan kerja, atasan, maupun orang lain. Dengan demikian, dalam hal ini guru dinilai kurang komunikatif, terutama pada siswa dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Hendaknya sebagai seorang guru, ia harus bisa berkomunikasi dengan baik terutama pada siswanya, sehingga siswa tidak segan untuk mengutarakan keluhan kesahnyanya dalam belajar dan kesulitan belajar siswa bisa teratasi sehingga dapat memudahkan siswa untuk mendapatkan hasil belajar yang lebih baik.

Kemudian, dari tabulasi angket kinerja guru tersebut peneliti melakukan perhitungan untuk mencari nilai mean, median,

modus, standar deviasi, skor minimum dan skor maksimum menggunakan aplikasi SPSS 25. Lalu diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17
Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, Max
Variabel Kinerja Guru

Statistics		
Kinerja_Guru		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		72.43
Median		74.00
Mode		74 ^a
Std. Deviation		6.143
Minimum		57
Maximum		80

Berdasarkan output pada Tabel 4.17 di atas, menggunakan aplikasi SPSS 25, diperoleh mean dengan nilai 72,43 , median dengan nilai 74, mode (modus) dengan nilai 74, Std Deviation (standar deviasi) dengan nilai 6,143, skor minimum dengan nilai 57, dan skor maximum dengan nilai 80.

Selanjutnya, untuk mengetahui berapa presentase guru yang menjawab kinerja guru dalam kategori baik, cukup, atau kurang, maka dari nilai hasil angket kinerja guru tersebut dapat dibuat tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan kinerja

guru dalam tiga kategori berdasarkan kelas interval yang diperoleh dari hasil jumlah skor maksimum dikurangi jumlah skor minimum ditambah 1 dibagi jumlah klasifikasi, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= \frac{\text{Jumlah skor maksimum} - \text{Jumlah skor minimum} + 1}{\text{Jumlah klasifikasi}} \\ &= \frac{80 - 57 + 1}{3} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan rentang kelas intervalnya yaitu 10, kemudian nilai hasil angket kinerja guru tersebut dibuat dalam tabel distribusi frekuensi seperti Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Tabel Distribusi Frekuensi Angket Kinerja Guru

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Kategori	Presentase
1.	75 – 83	16	Baik	40%
2.	66 – 74	18	Cukup	45%
3.	57 – 65	6	Kurang	15%
Jumlah		40		100%

Berdasarkan pada Tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 guru PAI yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 16 guru PAI dengan persentase 40% menjawab bahwa kinerja guru sudah baik. Kemudian sebanyak 18 guru PAI dengan presentase 45% menjawab kinerja guru cukup baik. Selanjutnya sebanyak 6

guru PAI dengan presentase 15% menjawab kinerja guru kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja guru dalam penelitian ini termasuk dalam kategori cukup baik, karena sebanyak 18 orang guru PAI telah menjawab bahwa kinerja guru cukup baik dilihat dari kualitas kerja guru, ketepatan, inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi.

3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji persyaratan analisis, peneliti kemudian mengolah data menggunakan teknik analisis data untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru yang hasilnya nanti digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan tiga rumusan masalah yang masing-masing rumusan masalah tersebut diujikan pada penelitian ini. Adapun uraiannya ialah sebagai berikut.

a. Pengaruh Supervisi Pengawas Terhadap Kinerja Guru

Sebelum melakukan uji analisis data supervisi pengawas terhadap kinerja guru, peneliti terlebih dahulu membuat hipotesis seperti yang telah tertera pada bab sebelumnya, yakni sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara supervisi pengawas (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara supervisi pengawas (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Analisis yang peneliti gunakan disini adalah analisis regresi linear sederhana, karena peneliti ingin menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang dipakai dalam penelitian ini ialah menggunakan taraf signifikansi 5% dengan membandingkan nilai signifikansi dan nilai probabilitas 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dapat juga diambil dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Adapun hasil pengolahan data dalam uji analisis yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana pada aplikasi SPSS 25 ialah seperti Tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Supervisi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.609	7.394		8.197	.000
	Supervisi_Pengawas	.417	.105	.253	3.612	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan nilai signifikansi dari Tabel 4.19, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi pengawas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Adapun dengan melihat perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat diketahui nilai t hitung sebesar $3,612 > t$ tabel 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi pengawas (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

Dengan melihat tabel di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru tanpa adanya supervisi pengawas (constant) besarnya adalah 16,609. Nilai konstanta tersebut mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel supervisi pengawas (X1) adalah sebesar 16,609. Adapun koefisien regresi X sebesar 0,417 menyatakan bahwa pada setiap penambahan 1% nilai kinerja guru, maka nilai supervisi pengawas bertambah sebesar 0,417. Koefisien regresi tersebut

bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel supervisi pengawas (X1) terhadap kinerja guru(Y) adalah positif. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 16,609 + 0,417(X_1)$$

Tabel 4.20
Hasil Uji Pengaruh Antara Variabel Supervisi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.174	.139	5.021
a. Predictors: (Constant), Supervisi_Pengawas				

Dengan melihat Tabel 4.20, bisa terlihat bahwa output pengujian memakai analisis regresi linear sederhana dan menghasilkan nilai R Square sebesar 0,174 yang berarti bahwa 17,4% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel supervisi pengawas, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dengan demikian, semakin baik supervisi yang dilakukan oleh pengawas maka semakin baik pula kinerja guru, begitu pula sebaliknya.

- b. Uji Pengaruh Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru

Sebelum melakukan uji analisis data kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru, peneliti terlebih dahulu membuat hipotesis seperti yang telah tertera pada bab sebelumnya, yakni:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan pengawas (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

H_a : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan pengawas (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Analisis yang peneliti gunakan disini adalah analisis regresi linear sederhana, karena peneliti ingin menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang dipakai dalam penelitian ini ialah menggunakan taraf signifikansi 5% dengan membandingkan nilai signifikansi dan nilai probabilitas 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kalau skor signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima, berarti variabel X memberikan pengaruh pada variabel Y.
- 2) Kalau skor signifikansi $> 0,05$, maka H₀ ditolak, berarti variabel X tidak memberikan pengaruh pada variabel Y.

Selain itu, dasar pengambilan keputusan dapat juga diambil dengan perbandingan skor T_{hitung} terhadap T_{tabel} sebagai berikut:

- 1) Kalau skor $T_{hitung} > T_{tabel}$, berarti variabel X memberikan pengaruh pada variabel Y.

- 2) Kalau skor $T_{hitung} < T_{tabel}$, berarti variabel X tidak memberikan pengaruh pada variabel Y.

Adapun hasil pengolahan data dalam uji analisis yang telah peneliti lakukan memakai rumus perhitungan regresi linear sederhana pada aplikasi SPSS 25 seperti di Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Pengawas (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.497	10.181		5.844	.000
	Kepemimpinan_Pengawas	.382	.143	.203	2.275	.031

Berdasarkan skor sig. pada Tabel 4.21, bisa terlihat skornya senilai $0,031 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan pengawas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Adapun dengan melihat perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat diketahui nilai t hitung sebesar $2,275 > t$ tabel 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan pengawas (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

Dengan melihat Tabel 4.21, dapat dikatakan bahwa kinerja guru tanpa adanya kepemimpinan pengawas (constant) besarnya adalah 11,497. Nilai konstanta tersebut mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kepemimpinan pengawas (X2) adalah sebesar 11,497. Adapun koefisien regresi X sebesar 0,382 menyatakan

bahwa pada setiap penambahan 1% nilai kinerja guru, maka nilai kepemimpinan pengawas bertambah sebesar 0,382. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 11,497 + 0,382(X_2)$$

Tabel 4.22
Hasil Uji Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.141	.216	3.094

Dengan melihat Tabel 4.22, dapat diketahui bahwa hasil uji analisis regresi linear sederhana telah menghasilkan nilai R Square sebesar 0,141 yang berarti bahwa 14,1% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan pengawas, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pengawas maka semakin baik pula kinerja guru, begitupula sebaliknya.

- c. Uji Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru

Sesudah melaksanakan uji analisis data pada masing-masing variabel independent, selanjutnya peneliti melakukan uji analisis data untuk mengecek terdapatkah pengaruh variabel independent baik X1 maupun X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y atau malah sebaliknya. Uji analisis data yang peneliti gunakan disini adalah uji analisis data menggunakan rumus regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Caranya yaitu dengan membandingkan harga F hitung dengan F tabel. Adapun hipotesisnya ialah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y)

H_a : Terdapat pengaruh antara supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dasar pengambilan keputusan yang dipakai dalam penelitian ini ialah menggunakan taraf signifikansi 5% dengan membandingkan nilai signifikansi dan nilai probabilitas 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kalau skor sig. < 0,05, maka H_a diterima, berarti variabel X mempengaruhi variabel Y.
- 2) Kalau skor sig. > 0,05, maka H₀ ditolak, berarti variabel X tidak mempengaruhi variabel Y.

Selain itu, dapat juga dengan membandingkan harga F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% seperti dibawah ini:

- 1) Kalau harga $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_a di terima.
- 2) Kalau harga $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya H_0 di tolak.

Adapun hasil perhitungan data dalam uji analisa menggunakan rumus regresi linear berganda memakai aplikasi SPSS 25 ialah seperti tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Linear Berganda antara Variabel Supervisi (X1) dan Kepemimpinan Pengawas (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.444	2	158.722	13.604	.002
	Residual	654.331	47	16.604		
	Total	971.775	49			

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.23 dapat diketahui nilai F_{hitung} ialah 13,604 sementara F_{tabel} ditaraf sig. 5% ialah 3,32. Kemudian peneliti membandingkan harga F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Diketahui F_{hitung} 13,604 > F_{tabel} 3,32, berarti H_0 di tolak. Selanjutnya diperoleh pula nilai signifikansi dari hasil perhitungan di atas yaitu $0,011 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak, kemudian simpulannya ialah ada pengaruh secara positif serta signifikan pada supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru.

Setelah itu, untuk melihat bagaimana pengaruh tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependen, peneliti melakukan uji t dengan bantuan SPSS 25. Adapun hasil dari perhitungan uji t seperti Tabel 4.24 ialah:

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.767	3.573		.721	.033
	Supervisi	.183	.113	.219	.937	.347
	Kepemimpinan_Pengawas	.495	.135	.533	3.784	.003

Berdasarkan Tabel 4.24, bisa didapatkan output model persamaan regresi linear berganda agar bisa melihat bagaimana variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas yaitu kinerja guru tanpa adanya supervisi dan kepemimpinan pengawas (constant) besarnya adalah 9,767. Nilai konstanta tersebut mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) adalah sebesar 9,767. Adapun koefisien regresi X1 sebesar 0,183 dan X2 senilai 0,495, menjelaskan jika pada tiap naiknya 1% skor kinerja guru, berarti skor supervisi mengalami kenaikan senilai 0,183 dan kepemimpinan pengawas mengalami kenaikan senilai 0,495. Skor regresi tersebut bermakna positif, jadi bisa dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif. Sehingga persamaan regresi yang didapatkan ialah:

$$Y = a + bX1 + bX2$$

$$Y = 9,767 + 0,183(X1) + 0,495(X2)$$

Kemudian, agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, peneliti melihat hasil perhitungan dalam bentuk Tabel 4.25 di bawah ini:

Tabel 4.25
Hasil Uji Pengaruh antara Variabel Supervisi (X1) dan
Kepemimpinan Pengawas (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.483	.451	3.905

Berdasarkan Tabel 4.25, dapat diketahui bahwa hasil regresi linear berganda pada variabel supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah 0,703. Hasil tersebut menandakan bahwa pengaruh antara variabel X terhadap Y adalah cukup baik. Selanjutnya, kontribusi secara simultan variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas dapat dilihat dari RSquare senilai 0,483 artinya 48,3% variabel kinerja guru mendapat pengaruh dari variabel supervisi serta kepemimpinan pengawas, sementara selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Adapun probabilitas (Sig. F Change) diketahui sebesar $0,002 < 0,05$, jadi diambil simpulan bahwa H_0 ditolak, sementara H_a diterima. Jadi semakin baik supervisi dan kepemimpinan yang dilakukan oleh pengawas, maka semakin baik pula kinerja gurunya, begitupula sebaliknya.

Demikianlah, berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, tersebut bahwa H_0 yang diajukan yaitu:

“Tidak ada pengaruh antara supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y)”, **ditolak**. Sementara H_a yang diajukan yaitu: “Ada pengaruh antara supervisi (X1) dan kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y)”, **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan hasil analisis uji hipotesis pada penelitian ini yaitu: **Terdapat pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.**

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Supervisi Pengawas Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada output dari analisis data yang sudah dikerjakan memakai SPSS 25, diperoleh hasil uji T yaitu nilai T_{hitung} sebesar $3,612 > T_{tabel} 2,011$ (5%), sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif pada variabel supervisi pengawas (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sementara skor sig. senilai $0,015 < 0,05$, artinya H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi pengawas (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Jadi bisa dikatakan bahwa kinerja guru tanpa adanya supervisi pengawas (constant) besarnya adalah 16,609. Nilai konstanta tersebut artinya skor kekonsistenan variabel supervisi pengawas (X1) ialah senilai 16,609. Adapun koefisien regresi X1 sebesar 0,417 berarti kalau pada tiap penambahan 1% skor kinerja guru, artinya skor supervisi pengawas

mengalami kenaikan senilai 0,417. Koefisien regresi dinyatakan memiliki nilai positif, jadi bisa diartikan kalau arah pengaruh variabel supervisi pengawas (X1) terhadap kinerja guru(Y) ialah positif.

Adapun output dari uji analisis regresi linear sederhana telah menghasilkan nilai RSquare senilai 0,174, maksudnya 17,4% variabel kinerja guru terpengaruhi variabel supervisi pengawas, sementara lainnya terpengaruhi variabel yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini, supervisi dimana dilakukan dengan baik oleh pengawas dan secara kontinue akan dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru harus selalu diperhatikan, diawasi, dibimbing serta diarahkan dalam melaksanakan tugas sampai terlihat secara pasti benarkah tugasnya telah dikerjakaan seperti ketentuan ataupun belum. Jika sudah dilaksanakan maka perlu dilakukan evaluasi agar kinerja guru semakin meningkat dan lebih baik.

Supervisi sebagaimana diketahui merupakan upaya dalam melayani serta membantu secara profesional terhadap guru supaya dapat meningkatkan kemampuan atau kinerjanya ketika melakukan kewajibannya secara optimal. Pengawasan bukanlah ajang mencari-cari kesalahan dan memberikan hukuman, tetapi supervisi lebih kepada memberikan saran, bimbingan, serta dorongan terhadap pengajar supaya bisa mengupgrade keterampilannya dalam pengelolaan kegiatan belajar. Seperti dalam hal memperbaiki desain pembelajaran, penggunaan pendekatan pembelajaran yang tepat, metode serta teknik pembelajaran,

penggunaan media pembelajaran, sistem penilaian serta pengelolaan kelas. Supervisi atau kepengawasan pendidikan secara resmi dapat dilakukan oleh pengawas sekolah/supervisor. Adapun dalam organisasi sekolah, orang yang dapat melakukan supervisi terhadap guru ialah kepala sekolah.

Supervisi yang dilakukan oleh supervisor memiliki dampak yang cukup banyak pada kinerja guru, karena pengawasan yang dilakukan oleh supervisor ialah satu dari beberapa aspek yang ikut memastikan berhasilnya kegiatan pengajaran. Apabila ada supervisi oleh pengawas yang didalamnya terdapat bimbingan dan arahan serta evaluasi, maka itu dapat membuat kinerja guru semakin meningkat pada pelaksanaan kerjanya menjadi pengelola pembelajaran, pendidik, dan pembimbing. Guru pun memiliki peran yang vital pada pelaksanaan pendidikan, sebab didalamnya terdapat usaha pembentukan pribadi penerus negara melewati sebuah penanaman karakter serta norma yang baik. Sebab itulah mengapa pengajar diwajibkan agar dapat mengembangkan keahliannya setiap saat. Kompetensi tersebut akan berpengaruh pula pada kerjanya dan untuk itu perlu adanya dorongan dan bimbingan dari pengawas dalam memperbaiki kinerja guru tersebut agar lebih baik. Dalam artian, jika pengawas terlibat dalam memberikan dorongan serta pembinaan pada guru, maka guru menjadi lebih mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.

Dengan demikian, keberadaan pengawas sebagai supervisor di sekolah-sekolah sangat diperlukan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Pengawas memiliki tugas dan wewenang serta tanggung jawab penuh untuk melakukan pembinaan serta penilaian melalui aspek administrasi pendidikan ataupun melalui aspek teknis pendidikan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru

Berlandaskan output analisis data yang sudah dilaksanakan peneliti memakai SPSS 25, didapatkan output uji t dimana skor T_{hitung} serta T_{tabel} yakni $2,275 > 2,011$, demikianlah bisa dikatakan kalau variabel kepemimpinan pengawas (X2) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y).

Jadi bisa dikatakan kalau kinerja guru tanpa campur tangan kepemimpinan pengawas (constant) besarnya adalah 11,497. Nilai konstanta tersebut artinya skor kekonsistenan variabel kepemimpinan pengawas (X2) ialah senilai 11,497. Adapun coefficient regresi senilai 0,382 artinya pada tiap-tiap penambahan 1% skor kinerja guru, berarti skor kepemimpinan pengawas juga mengalami kenaikan senilai 0,382. Coefficient regresi dikatakan positif, jadi diambil simpulan kalau arah dari pengaruh variabel kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y) ialah positif. Adapun output uji analisis regresi linear sederhana telah menghasilkan nilai R Square senilai 0,141 artinya 14,1% variabel kinerja guru terpengaruhi variabel kepemimpinan pengawas, sementara lainnya terpengaruh dengan variabel yang lain.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam meyakinkan dan menggerakkan hati seseorang supaya bersedia menjalin kerjasama dibawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan pendidikan termasuk didalamnya pengawas, merupakan pemimpin dari beberapa lembaga pendidikan yang diharapkan mampu melengkapi kepemimpinan sekolah, memberikan masukan sekaligus pengayaan bagi pola kepemimpinan sekolah serta dapat melatih guru agar dapat memiliki kemampuan yang profesional.

Adapun kepemimpinan yang efektif ialah kepemimpinan yang mampu menjadi panutan dan contoh yang baik, menjadi sumber inspirasi bagi para personel sekolah, serta mampu memberdayakan kemampuan yang terdapat di sekolah sehingga para personel sekolah merasa ikut terlibat dalam proses pencapaian tujuan sekolah.

Meskipun pada hakikatnya tugas pengawas ialah melakukan supervisi, namun sikap kepemimpinan sudah lebih dulu melekat dalam diri seorang pengawas karena ia adalah pemimpin. Sebagai pemimpin, ia harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik dari kepala sekolah dan personel sekolah lainnya. Karena dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, ia harus dapat menunjukkan sikap keteladanan sebagai seorang pemimpin sekaligus pengawas. Oleh karena itu, seorang pengawas harus bisa menunjukkan sikap leadership yang baik supaya pekerjaan yang dilaksanakan bisa terlaksana dengan baik.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang pengawas harus mampu meningkatkan semangat kerja para personel sekolah termasuk didalamnya yaitu guru. Selain mendorong para guru agar lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya, pengawas juga harus dapat mendorong timbulnya kreatifitas guru, aktivitas, serta dedikasi para guru dan personel sekolah yang lain, mendorong terciptanya suasana yang kondusif, membantu mengembangkan kerjasama antar guru dan personel sekolah, menjadi wadah keluhan para guru, membimbing, mengarahkan, serta mampu memberikan solusi bagi para pengajar agar dapat mengupgrade mutu pengajaran di sekolah. Dengan demikian, mengacu pada penjelasan tadi dapat dipahami bahwa sikap atau perilaku kepemimpinan seorang pengawas sebagai pemimpin dan supervisor sangat berpengaruh pada performa pengajar.

3. Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan perolehan analisis data yang sudah dilaksanakan peneliti memakai SPSS 25, bisa dilihat skor F_{hitung} ialah 13,604 sementara F_{tabel} pada taraf sig. 5% ialah 3,32. Kemudian peneliti membandingkan harga F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Diketahui $F_{hitung} = 13,604 > F_{tabel} 3,32$, berarti H_0 ditolak. Selanjutnya diperoleh pula nilai signifikansi dari hasil perhitungan di atas yaitu $0,011 < 0,05$. Demikianlah, H_0 dikatakan ditolak, jadi bisa diambil simpulan terdapat

pengaruh yang signifikan serta positif antara supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru.

Kemudian, berdasarkan tabel *coeficients regresi* dapat dilihat bahwa kinerja guru tanpa adanya supervisi dan kepemimpinan pengawas (constant) besarnya adalah 9,767. Nilai konstanta tersebut mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel supervisi (X1) serta kepemimpinan pengawas (X2) adalah sebesar 9,767. Adapun koefisien regresi X1 sebesar 0,183 dan X2 senilai 0,495, berarti pada tiap-tiap kenaikan 1% skor kinerja guru, skor supervisi menjadi naik senilai 0,183 dan kepemimpinan pengawas menjadi naik senilai 0,495. Coefficient regresi dikatakan positif, jadi bisa diambil simpulan kalau arah dari pengaruh variabel kepemimpinan pengawas (X2) terhadap kinerja guru (Y) ialah positif.

Selanjutnya, diketahui bahwa hasil regresi linear berganda pada variabel supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah 0,703. Hasil tersebut menandakan bahwa pengaruh antara variabel X terhadap Y adalah cukup baik. Selanjutnya, kontribusi secara simultan variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas dapat dilihat dari R_{Square} senilai 0,483 artinya 48,3% variabel kinerja guru dipengaruhi variabel supervisi serta kepemimpinan pengawas, sementara selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Adapun probabilitas (Sig. F Change) diketahui sebesar $0,002 < 0,05$, jadi dikatakan kalau H_0 ditolak, sementara H_a diterima.

Demikianlah berdasarkan pada analisis yang sudah dilaksanakan memakai rumus regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa H_0 yang diajukan **ditolak** sedangkan H_a **diterima**. Itu berarti hipotesis yang diterima dalam penelitian ini ialah: **Terdapat pengaruh antara supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah**

Pengawas sebagai sumber tenaga inti yang membuat pergerakan bagi segala aktivitas disekolah. Baik fungsinya sebagai supervisor maupun pemimpin, kedua peran pengawas tersebut sama-sama memberikan kontribusi terhadap performa pengajar. Karena pelaksanaan pengawasan dan kepemimpinan yang dilaksanakan supervisor tersebut merupakan faktor yang berkaitan serta saling menggenggam satu dengan yang lain perihal meningkatkan kinerja guru dibidang administrasi serta teknis.

Pengaruh supervisi dan kepemimpinan yang dilakukan oleh pengawas terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan upayanya dalam meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan pembinaan, memberikan bantuan, bimbingan, dorongan, arahan, koreksi serta solusi kepada para guru dan personel sekolah lainnya yang memiliki keluhan atau masalah terkait dengan pembelajaran maupun administrasi sekolah. Hal tersebut merupakan upaya pengawas dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan agar menjadi lebih baik. Berdasarkan keterangan tersebut, bisa dikatakan kalau supervisi dan kepemimpinan pengawas

secara serentak mempengaruhi kinerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data serta pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan uji analisis regresi linear berganda, dapat diketahui hasilnya bahwa supervisi pengawas dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan nilai signifikansi dari tabel Coefficient untuk variabel supervisi pengawas (X1) terhadap kinerja guru (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Kemudian dapat dibuktikan pula dengan melihat perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dimana diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar $3,612 > t$ tabel yaitu 2,011, serta diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 16,609 + 0,417(X1)$. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwasanya jika semakin baik supervisi pengawas, maka akan semakin baik pula kinerja gurunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi pengawas terhadap

variabel kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.

2. Setelah dilakukan uji analisis regresi linear berganda, dapat diketahui hasilnya bahwa kepemimpinan pengawas dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan nilai signifikansi dari tabel Coefficient, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Kemudian dapat dibuktikan pula dengan melihat perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat diketahui nilai t hitung sebesar $2,275 > t$ tabel $2,011$, serta diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 11,497 + 0,382(X_2)$. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwasanya jika semakin baik sikap kepemimpinan pengawas maka akan semakin baik pula kinerja gurunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan pengawas terhadap variabel kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.
3. Setelah dilakukan uji analisis regresi linear berganda, dapat diketahui hasilnya bahwa supervisi dan kepemimpinan pengawas secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru PAI di MI Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan nilai F hitung dan F tabel,

yaitu diketahui nilai F hitung adalah 13,604 sedangkan F tabel dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,32 , maka H_0 ditolak. Kemudian dengan melihat perolehan nilai signifikansi dari hasil analisis tersebut yaitu $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Selanjutnya dengan melihat hasil regresi linear berganda pada variabel supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah 0,703. Hasil tersebut menandakan bahwa pengaruh antara variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru adalah cukup baik. Adapun kontribusi secara simultan dari variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,483 , yang berarti bahwa 48,3% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel supervisi dan kepemimpinan pengawas, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Sedangkan probabilitasnya (Sig. F Change) diketahui sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji analisis data baik dari analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F serta koefisien determinasi yang telah tersebut, dapat diartikan bahwasanya jika semakin baik supervisi dan kepemimpinan pengawas maka akan semakin baik pula kinerja gurunya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.

B. Implikasi

Setelah diperolehnya hasil pada penelitian ini mengenai pengaruh supervisi dan kepemimpinan pengawas terhadap kinerja guru, yang ternyata menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel supervisi dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru, serta masing-masing variabel yang juga turut memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah dapat dilakukan dengan cara meningkatkan supervisi dan kepemimpinan pengawas.

Guru sebagai pendidik dituntut untuk dapat membentuk karakter anak bangsa, mengembangkan kepribadian serta nilai-nilai yang baik. Hal ini dapat dilakukan secara efektif apabila guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya terlebih dahulu dengan baik dan profesional. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih profesional harus dilakukan secara berkesinambungan baik dari pihak guru, organisasi sekolah maupun pengawas sehingga peningkatannya akan lebih cepat karena telah mendapatkan dukungan dari organisasi dan juga pengawas.

Pengawas perlu mendorong semangat para guru agar mau melaksanakan semua tugasnya dengan baik dan tepat waktu, serta berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka. Pengawas juga harus melakukan

supervisi terhadap para guru secara kontinue, yang didalamnya dapat memberikan bimbingan dan arahan serta solusi bagi permasalahan yang dialami guru, dimana kegiatan ini akan dapat membantu dalam mengembangkan mutu pendidikan secara teknis melalui pelaksanaan tugas guru dalam proses pendidikan.

Selain itu, faktor kepemimpinan pengawas juga perlu menjadi sorotan. Kepemimpinan pengawas perlu didorong dan dikembangkan menuju ke arah sikap pemimpin yang demokratis, pelopor pembaharuan ke arah yang positif, sebagai peneliti, konsultan, fasilitator dan motivator serta dapat menjadi teladan bagi para guru. Sikap kepemimpinan tersebut akan sangat berpengaruh dalam penciptaan suasana kerja yang kondusif serta efektif dalam mendorong guru agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Agar dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja guru, maka para stakeholder pendidikan khususnya yang berada di wilayah KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah perlu mengetahui betapa pentingnya peran supervisi dan kepemimpinan pengawas dalam meningkatkan kinerja guru.

Setelah mengetahui pentingnya peranan tersebut diharapkan para stakeholder pendidikan dapat mengambil tindakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru sekaligus memperbaiki mutu pendidikan di sekolah/madrasah khususnya di wilayah KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah. Seperti melakukan kegiatan supervisi dengan konsisten dan kontinue serta dengan menanamkan jiwa kepemimpinan yang efektif dalam

diri pengawas, dengan begitu maka dapat meningkatkan kinerja guru serta mutu pendidikan di sekolah/madrasah masing-masing.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada beberapa pihak diantaranya yaitu:

1. Pengawas hendaknya dapat meningkatkan profesionalismenya sebagai seorang supervisor dalam hal penggunaan teknik supervisi yang bervariasi, seperti melakukan kegiatan demonstrasi / praktek mengajar yang ditujukan kepada para guru supaya para guru dapat mengetahui bagaimana cara mengajar yang baik dengan menganalisis performance pengawas tersebut dan mengevaluasi kemampuannya masing-masing. Pengawas juga hendaknya lebih disiplin lagi dalam melaksanakan kegiatan supervisi secara teratur/kontinue.
2. Pengawas hendaknya dapat meningkatkan peran kepemimpinannya, seperti dalam hal memotivasi guru dengan memberikan apresiasi / reward bagi guru yang berprestasi dan mampu bekerja sama serta membina hubungan yang harmonis dengan seluruh personel sekolah di wilayah kepengawasannya. Pengawas dalam sikap kepemimpinannya juga hendaknya lebih terbuka dalam melaksanakan kegiatan supervisi seperti dalam melakukan komunikasi dan konseling dengan para personel sekolah agar tidak terjadi miss komunikasi.

3. Bagi para guru sebaiknya lebih menyadari bahwa untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam hal ini guru membutuhkan peran supervisi dan bimbingan dari seorang pengawas, karena pengawas merupakan seseorang yang lebih menguasai dan ahli dalam bidang tersebut. Kemudian guru juga harus lebih terbuka mengenai permasalahan pendidikan yang sedang dihadapi dan tidak perlu merasa takut dalam menyampaikan hal tersebut. Seperti dalam hal bagaimana metode pengajaran yang efektif, demonstrasi mengajar yang baik, cara membuat perangkat pembelajaran, kemudian guru juga bisa menyampaikan ide atau inisiatifnya secara terbuka dalam hal pelaksanaan program sekolah, baik intra maupun ekstrakurikuler, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Azhari, *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*, Jakarta: RianPutra, 2004.
- Abd Muhith, *Transformasional Leadership*, Jakarta : Rajawali, 2013.
- Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.
- Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Buchari Alma, *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Departemen Agama RI, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2002.
- , *Peningkatan Supervisi dan Evaluasi pada Madrasah Ibtidayah*, Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005.
- , *Kepengawas Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005.
- , *Pedoman Rekrutmen Calon Pengawas*, Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2004.
- Doni Junni Priansa & Sony Sutani Setiana, *Manajemen & Supervisi Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2018.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ramayana Pers, 2008.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Hadirja Praba, *Wawasan Tugas Tenaga Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2009.
- Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- John W. Crewswell, *Research Design*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- John Whitmore, *Coaching for Performance Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja* terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- M. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nazarudin Rahman, *Paradigma Holistik Pengembangan Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- , *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nur Zazin, *Gerakan Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2011.
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.

- , *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- R.J. Alfonso, G.R. Firt, and R.F. Neville, *Instructional Supervision*, Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1981.
- RALI, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran*, Tesis, (Metro: Perpustakaan PPs IAIN Metro, 2017).
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Remaja Rajawali Pers, 2014.
- Slameto, *Belajar & Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- , *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2010)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Akasara, 2005.
- Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Toto Syatori Nasehudin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zuhairi, *et al.*, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
OUTLINE

**PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS
TERHADAP KINERJA GURU PAI DI MADRASAH IBTIDAIYAH
SE-KKM 1 KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

OUTLINE

HALAMAN SAMBUL

ABSTRAK

ABSTRACT

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

PEDOMAN TRANSLITERASI

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi
- C. Pembatasan
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan
- F. Manfaat Penelitian
- G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

BAB II. LANDASAN TEORI

- A. Kinerja Guru
 - 1. Pengertian Kinerja Guru
 - 2. Tugas dan Peran Guru
 - 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru
 - 4. Penilaian Kinerja Guru
 - 5. Indikator Kinerja Guru
- B. Supervisi
 - 1. Pengertian Supervisi

2. Tujuan dan Fungsi Supervisi
 3. Teknik-Teknik Supervisi
 4. Tugas Pengawas Sebagai Supervisor
 5. Indikator Supervisi Pengawas
- C. Kepemimpinan Pengawas
1. Pengertian Kepemimpinan
 2. Fungsi Kepemimpinan Pengawas
 3. Tugas Kepemimpinan Pengawas
 4. PeranKepemimpinan Pengawas
 5. Tipe Kepemimpinan Pengawas
 6. Indikator Kepemimpinan Pengawas
- D. Kerangka Berfikir
- E. Hipotesis Penelitian

BAB III. METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
- C. Variabel dan Definisi Operasional
- D. Instrumen Penelitian
1. Kisi-Kisi
 2. Uji Coba Instrumen
- E. Teknik Analisis Data
- 1 Uji Persyaratan Analisis Data
 2. Uji Analisis Data

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Temuan Umum
1. Deskripsi Umum Kelompok Kerja Madrasah (KKM)
 2. Deskripsi Lokasi Penelitian
- B. Temuan Khusus
1. Persyaratan Pengujian Analisis
 2. Analisis Data Hasil Penelitian
 3. Uji Hipotesis
- C. Pembahasan Hasil Penelitian

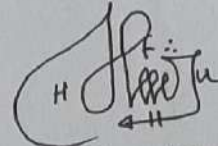
BAB V. PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Implikasi

C. Saran

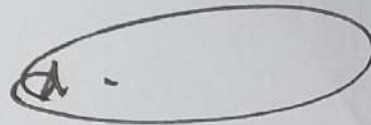
**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Metro, 15 Maret 2021
Mahasiswa ybs,



Husna Faizatul Umniah
NPM. 19001849

Pembimbing I



Dr. Muhtar Hadi, M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003

Pembimbing II



Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003

LAMPIRAN 2
ANGKET PENELITIAN

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE- KKM 1 KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

ANGKET SUPERVISI PENGAWAS (ditujukan pada guru)

A. Identitas Responden

Nama Sekolah :

Nama Guru :

Guru Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isi terlebih dulu identitas anda.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
3. Checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang anda rasa tepat.
4. Jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ini.
5. Terimakasih banyak peneliti ucapkan atas kesediaannya menjawab instrumen ini.
6. Keterangan
 - A = Tidak Pernah
 - B = Kadang-kadang
 - C = Sering
 - D = Selalu

C. Item-item Angket Supervisi Pengawas

No	Pernyataan	Jawaban			
		A	B	C	D
1.	Pengawas melakukan kunjungan ke sekolah Bapak/Ibu.				
2.	Pengawas mendiskusikan kesulitan yang dialami Bapak/Ibu.				

3.	Pada saat melakukan kunjungan, pengawas memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran Bapak/Ibu.				
4.	Kehadiran pengawas dapat membantu kelancaran dalam pelaksanaan tugas Bapak/Ibu.				
5.	Pengawas memberitahukan kedatangannya sebelum melaksanakan supervisi ke sekolah.				
6.	Pengawas melakukan kunjungan kelas dalam melaksanakan supervisi.				
7.	Pengawas melakukan komunikasi secara pribadi dengan Bapak/Ibu dalam melaksanakan supervisi.				
8.	Pengawas melakukan rapat bersama para guru dan staf di sekolah dalam melaksanakan supervisi.				
9.	Pengawas menggunakan instrumen monitoring evaluasi dalam melaksanakan supervisi evaluasi pembelajaran.				
10.	Pengawas mengikutsertakan Bapak/Ibu dalam kegiatan penataran ketika melakukan supervisi.				
11.	Pengawas melakukan pertemuan kelompok atau diskusi dalam melaksanakan supervisi.				
12.	Pengawas melakukan kegiatan demonstrasi/praktek mengajar dalam melaksanakan supervisi.				
13.	Pengawas memanfaatkan media sosial dalam melaksanakan supervisi.				
14.	Pengawas terbuka dalam melaksanakan supervisi.				
15.	Pengawas menjadi narasumber dalam kegiatan kelompok kerja guru.				
16.	Pengawas melakukan kegiatan monitoring ke sekolah.				

17.	Cara yang digunakan oleh pengawas dalam mensupervisi Bapak/Ibu sesuai dengan kesulitan yang dialami.				
18.	Cara yang digunakan oleh pengawas dalam mensupervisi Bapak/Ibu dapat membantu mengatasi kesulitan dalam melaksanakan tugas.				
19.	Pengawas memberikan bimbingan terhadap permasalahan yang Bapak/Ibu alami.				
20.	Pengawas memberitahukan hasil penilaian kemajuan Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas.				

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE- KKM 1 KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

ANGKET KEPEMIMPINAN PENGAWAS (ditujukan pada guru)

A. Identitas Responden

Nama Sekolah :

Nama Guru :

Guru Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isi terlebih dulu identitas anda.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
3. Checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang anda rasa tepat.
4. Jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ini.
5. Terimakasih banyak peneliti ucapkan atas kesediaannya menjawab instrumen ini.
6. Keterangan
 - A = Tidak Pernah
 - B = Kadang-kadang
 - C = Sering
 - D = Selalu

C. Item-item Angket Kepemimpinan Pengawas

No	Pernyataan	Jawaban			
		A	B	C	D
1.	Pengawas memotivasi para guru untuk mencari ide/gagasan baru supaya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.				
2.	Pengawas memberikan apresiasi (dapat berupa				

	penghargaan) kepada guru yang berprestasi.				
3.	Pengawas membangun komunikasi dan hubungan kerja yang baik dengan seluruh personel sekolah baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.				
4.	Pengawas menciptakan suasana kebersamaan ketika berada bersama para guru dan personel sekolah yang lain baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.				
5.	Pengawas mendorong pengembangan karir para guru dengan mengikutsertakan dalam kegiatan pelatihan, diklat, seminar, workshop, lokakarya dan lain-lain dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.				
6.	Pengawas memberdayakan para guru yang telah mengikuti pelatihan/diklat untuk menularkan hasil pelatihannya kepada guru-guru yang lain.				
7.	Pengawas melakukan pembinaan kepada para guru dalam rangka memperbaiki kualitas pembelajaran melalui KKG.				
8.	Pengawas melakukan kunjungan ke sekolah dalam jangka waktu tertentu secara teratur.				
9.	Pengawas memberikan pelayanan yang baik dalam menampung keluhan dan permasalahan dari para guru.				
10.	Pengawas membantu para guru dalam mengatasi permasalahan terutama perbaikan KBM.				
11.	Pengawas memberikan bimbingan dan arahan tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka perbaikan kualitas pembelajaran dengan mengembangkan kemampuan para personel				

	sekolah.				
12.	Pengawas membimbing dan mengarahkan para personel sekolah dalam usaha perbaikan kualitas pembelajaran melalui dialog langsung dengan yang bersangkutan.				
13.	Pengawas membantu personel sekolah dalam mengembangkan kegiatan intrakurikuler melalui program pembelajaran yang berpusat pada siswa.				
14.	Pengawas membantu personel sekolah dalam mengembangkan program program ekstrakurikuler yang berwawasan keunggulan.				
15.	Pengawas terbuka dalam menerima kritik dan saran yang membangun dari para personel sekolah.				
16.	Pengawas menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil.				
17.	Pengawas berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan para guru dalam melaksanakan tugas.				
18.	Pengawas menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas.				
19.	Pengawas bersikap ramah, komunikatif dan perhatian terhadap seluruh personel sekolah.				
20.	Pengawas menghargai seluruh personel sekolah sebagai mitra kerja, bukan bawahan.				

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PENGARUH SUPERVISI DAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS TERHADAP KINERJA GURU PAI DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE- KKM 1 KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

ANGKET KINERJA GURU PAI (ditujukan pada guru)

A. Identitas Responden

Nama Sekolah :

Nama Guru :

Guru Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isi terlebih dulu identitas anda.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
3. Checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang anda rasa tepat.
4. Jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ini.
5. Terimakasih banyak peneliti ucapkan atas kesediaannya menjawab instrumen ini.
6. Keterangan
 - A = Tidak Pernah
 - B = Kadang-kadang
 - C = Sering
 - D = Selalu

C. Item-item Angket Kinerja Guru

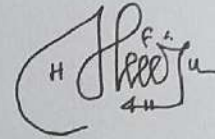
No	Pernyataan	Jawaban			
		A	B	C	D
1.	Sebelum mengajar, saya menyiapkan perangkat pembelajaran.				
2.	Saya melakukan penilaian terhadap hasil pekerjaan siswa secara objektif.				

3.	Ketika menjelaskan materi ajar, saya berhati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.				
4.	Hasil pertemuan / pelatihan / seminar / diklat yang saya ikuti, saya terapkan dalam pembelajaran.				
5.	Dalam menjelaskan materi ajar, saya memberikan contoh-contoh nyata dari kehidupan yang dialami siswa sehari-hari.				
6.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran yang mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.				
7.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi ajar.				
8.	Rencana pembelajaran yang telah saya susun, saya usahakan untuk ditepati sehingga materi benar-benar dapat selesai dalam semester itu.				
9.	Dalam mengajar, saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.				
10.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dalam mengajar.				
11.	Data tentang perkembangan belajar siswa telah saya atur dengan baik.				
12.	Semua buku administrasi kelas telah saya siapkan dengan baik.				
13.	Saya memantau kegiatan belajar siswa, agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik.				
14.	Sebelum memulai pengajaran di kelas, saya mengajarkan siswa untuk berdo'a bersama.				
15.	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan				

	baik dan benar, langsung saya berikan pujian (bagus, hebat, pintar).				
16.	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan lagi agar siswa dapat melihat kelemahan belajarnya.				
17.	Bagi siswa yang memiliki masalah dalam pelajaran yang diajarkan, saya adakan bimbingan khusus.				
18.	Saya memberikan materi-materi baru yang sesuai dengan perkembangan belajar siswa.				
19.	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, seperti bertanya sebelum mulai menjelaskan materi.				
20.	Setiap ada saran dan kritik untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.				

Metro, 5 April 2021

Mahasiswa ybs,



Husna Faizatul Umniah

NPM. 19001849

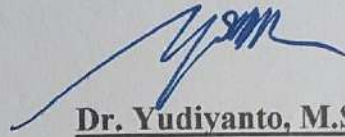
Pembimbing I



Dr. Muhtar Hadi, M.Si

NIP. 19730710 199803 1 003

Pembimbing II



Dr. Yudiyanto, M.Si

NIP. 19760222 200003 1 003

LAMPIRAN 3
UJI COBA ANGKET PENELITIAN

Rekapitulasi Uji Coba Angket Supervisi Pengawas (X1)

No	Nama	Skor Item																			Jumlah	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AH	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	67
2	AS	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	74
3	AAA	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	3	65
4	DS	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	54
5	ENW	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78
6	FS	3	3	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	53
7	FL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	K	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	65
9	KE	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	50
10	LM	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	57
11	LS	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	68
12	L	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	70
13	MM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
14	MRR	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	52
15	NNF	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	50
16	NK	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	52
17	N	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	48
18	S	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	68
19	SNQ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	72
20	SL	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	63
Jumlah																				1226		

Rekapitulasi Uji Coba Angket Kepemimpinan Pengawas (X1)

No	Nama	Skor Item																			Jumlah	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AH	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	59
2	AS	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	54
3	AAA	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	53
4	DS	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	77
5	ENW	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	64
6	FS	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
7	FL	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	53
8	K	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	60
9	KE	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
10	LM	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	58
11	LS	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	53
12	L	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	55
13	MM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
14	MRR	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	59
15	NNF	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77
16	NK	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	58
17	N	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54
18	S	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	57
19	SNQ	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	64
20	SL	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
Jumlah																					1241	

Rekapitulasi Uji Coba Angket Kinerja Guru (Y)

No	Nama	Skor Item																				Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	AH	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	56
2	AS	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	61
3	AAA	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	51
4	DS	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54
5	ENW	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	67
6	FS	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	53
7	FL	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	52
8	K	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
9	KE	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
10	LM	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
11	LS	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	52
12	L	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
13	MM	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	56
14	MRR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78
15	NNF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	78
16	NK	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	57
17	N	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	56
18	S	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	75
19	SNQ	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	74
20	SL	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	55
Jumlah																						1224

Item_11	Pearson Correlation	.638**	.708**	.663**	.351	.400	.709**	.398	.826**	.638**	.647**	1	.415	.525*	.721**	.471*	.581**	.692**	.594**	.620**	.808**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.129	.080	.000	.082	.000	.002	.002		.069	.018	.000	.036	.007	.001	.006	.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_12	Pearson Correlation	.415	.312	.326	.278	.492*	.429	.063	.329	.386	.411	.415	1	.326	.293	.457*	.238	.541*	.236	.390	.496*	.528*
	Sig. (2-tailed)	.069	.180	.161	.235	.031	.059	.792	.157	.093	.072	.069		.161	.210	.043	.311	.014	.317	.089	.026	.017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_13	Pearson Correlation	.387	.546*	.342	.438	.198	.474*	.564**	.363	.426	.411	.525*	.326	1	.584**	.082	.469*	.459*	.166	.287	.466*	.535*
	Sig. (2-tailed)	.092	.013	.140	.053	.403	.035	.010	.116	.061	.072	.018	.161		.007	.732	.037	.042	.485	.220	.038	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_14	Pearson Correlation	.804**	.877**	.663**	.533*	.475*	.690**	.625**	.690**	.810**	.518*	.721**	.293	.584**	1	.645**	.678**	.671**	.439	.527*	.742**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.016	.035	.001	.003	.001	.000	.019	.000	.210	.007		.002	.001	.001	.053	.017	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_15	Pearson Correlation	.686**	.648**	.626**	.632**	.716**	.626**	.232	.619**	.645**	.552*	.471*	.457*	.082	.645**	1	.485*	.623**	.671**	.482*	.760**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.003	.000	.003	.326	.004	.002	.012	.036	.043	.732	.002		.030	.003	.001	.031	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_16	Pearson Correlation	.469*	.468*	.575**	.579**	.297	.469*	.488*	.577**	.550*	.332	.581**	.238	.469*	.678**	.485*	1	.325	.425	.638**	.638**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.037	.037	.008	.008	.203	.037	.029	.008	.012	.152	.007	.311	.037	.001	.030		.162	.062	.002	.002	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_17	Pearson Correlation	.692**	.753**	.746**	.578**	.585**	.650**	.276	.572**	.585**	.716**	.692**	.541*	.459*	.671**	.623**	.325	1	.587**	.332	.820**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.008	.007	.002	.239	.008	.007	.000	.001	.014	.042	.001	.003	.162		.007	.153	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_18	Pearson Correlation	.304	.388	.511*	.617**	.489*	.580**	.112	.515*	.273	.733**	.594**	.236	.166	.439	.671**	.425	.587**	1	.320	.696**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.192	.091	.021	.004	.029	.007	.637	.020	.243	.000	.006	.317	.485	.053	.001	.062	.007		.170	.001	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_19	Pearson Correlation	.620**	.525*	.466*	.361	.461*	.466*	.437	.540*	.634**	.280	.620**	.390	.287	.527*	.482*	.638**	.332	.320	1	.634**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.038	.118	.041	.038	.054	.014	.003	.233	.004	.089	.220	.017	.031	.002	.153	.170		.003	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_20	Pearson Correlation	.714**	.744**	.734**	.675**	.654**	.705**	.305	.723**	.634**	.727**	.808**	.496*	.466*	.742**	.760**	.638**	.820**	.696**	.634**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.192	.000	.003	.000	.000	.026	.038	.000	.000	.002	.000	.001	.003		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_Total	Pearson Correlation	.844**	.857**	.790**	.714**	.708**	.815**	.524*	.831**	.836**	.746**	.833**	.528*	.535*	.861**	.796**	.667**	.825**	.656**	.664**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.017	.015	.000	.000	.001	.000	.002	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabulasi Hasil Validasi Variabel Supervisi Pengawas (X1)

No Item	N	r hitung	r tabel (5%) (N-2)	Keterangan
1	20	0,844	0,468	Valid
2		0,857	0,468	
3		0,790	0,468	
4		0,714	0,468	
5		0,708	0,468	
6		0,815	0,468	
7		0,524	0,468	
8		0,831	0,468	
9		0,836	0,468	
10		0,746	0,468	
11		0,833	0,468	
12		0,528	0,468	
13		0,535	0,468	
14		0,861	0,468	
15		0,796	0,468	
16		0,667	0,468	
17		0,825	0,468	
18		0,656	0,468	
19		0,664	0,468	
20		0,917	0,468	

Item_11	Pearson Correlation	.577**	.582**	.704**	.667**	.679**	.358	.850**	.646**	.590**	.466*	1	.804**	.527*	.667**	.479*	.622**	.686**	.861**	.766**	.770**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.008	.007	.001	.001	.001	.121	.000	.002	.006	.038		.000	.017	.001	.033	.003	.001	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_12	Pearson Correlation	.787**	.480*	.801**	.681**	.649**	.713**	.740**	.616**	.526*	.635**	.804**	1	.497*	.419	.760**	.831**	.740**	.804**	.659**	.787**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.001	.002	.000	.000	.004	.017	.003	.000		.026	.066	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_13	Pearson Correlation	.183	.345	.393	.395	.402	.113	.465*	.423	.117	.442	.527*	.497*	1	.494*	.494*	.442	.465*	.264	.534*	.548*	.559*
	Sig. (2-tailed)	.441	.136	.087	.085	.079	.635	.039	.063	.625	.051	.017	.026		.027	.027	.051	.039	.262	.015	.012	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_14	Pearson Correlation	.289	.873**	.435	.375	.594**	-.090	.539*	.468*	.332	.233	.667**	.419	.494*	1	.172	.466*	.294	.563**	.811**	.433	.616**
	Sig. (2-tailed)	.217	.000	.055	.103	.006	.707	.014	.038	.153	.323	.001	.066	.027		.469	.038	.208	.010	.000	.057	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_15	Pearson Correlation	.577**	.218	.652**	.719**	.467*	.627**	.441	.535*	.405	.816**	.479*	.760**	.494*	.172	1	.699**	.564**	.479*	.456*	.722**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.008	.355	.002	.000	.038	.003	.051	.015	.076	.000	.033	.000	.027	.469		.001	.010	.033	.043	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_16	Pearson Correlation	.808**	.509*	.840**	.699**	.593**	.568**	.732**	.623**	.550*	.652**	.622**	.831**	.442	.466*	.699**	1	.549*	.777**	.725**	.808**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.001	.006	.009	.000	.003	.012	.002	.003	.000	.051	.038	.001		.012	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_17	Pearson Correlation	.453*	.257	.585**	.539*	.466*	.562**	.615**	.629**	.260	.549*	.686**	.740**	.465*	.294	.564**	.549*	1	.523*	.504*	.679**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.045	.274	.007	.014	.038	.010	.004	.003	.268	.012	.001	.000	.039	.208	.010	.012		.018	.024	.001	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_18	Pearson Correlation	.770**	.582**	.808**	.667**	.679**	.477*	.850**	.535*	.713**	.466*	.861**	.804**	.264	.563**	.479*	.777**	.523*	1	.766**	.770**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.001	.033	.000	.015	.000	.038	.000	.000	.262	.010	.033	.000	.018		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_19	Pearson Correlation	.585**	.782**	.710**	.642**	.682**	.218	.769**	.650**	.418	.473*	.766**	.659**	.534*	.811**	.456*	.725**	.504*	.766**	1	.741**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.002	.001	.356	.000	.002	.066	.035	.000	.002	.015	.000	.043	.000	.024	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_20	Pearson Correlation	.733**	.378	.897**	.866**	.735**	.537*	.906**	.772**	.681**	.808**	.770**	.787**	.548*	.433	.722**	.808**	.679**	.770**	.741**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.012	.057	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_Total	Pearson Correlation	.776**	.597**	.896**	.841**	.793**	.571**	.894**	.787**	.692**	.748**	.860**	.897**	.559*	.616**	.730**	.870**	.702**	.860**	.838**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.010	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabulasi Hasil Validasi Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)

No Item	N	r hitung	r tabel (5%) (N-2)	Keterangan
1	20	0,776	0,468	Valid
2		0,597	0,468	
3		0,896	0,468	
4		0,841	0,468	
5		0,793	0,468	
6		0,571	0,468	
7		0,894	0,468	
8		0,787	0,468	
9		0,692	0,468	
10		0,748	0,468	
11		0,860	0,468	
12		0,897	0,468	
13		0,559	0,468	
14		0,616	0,468	
15		0,730	0,468	
16		0,870	0,468	
17		0,702	0,468	
18		0,860	0,468	
19		0,838	0,468	
20		0,939	0,468	

Item_11	Pearson Correlation	.676**	.792**	.714**	.585**	.683**	.427	.729**	.515*	.467*	.417	1	.859**	.527*	.584**	.534*	.911**	.766**	.849**	.823**	.676**	.867**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.007	.001	.061	.000	.020	.038	.067		.000	.017	.007	.015	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_12	Pearson Correlation	.787**	.367	.801**	.681**	.649**	.786**	.740**	.616**	.526*	.635**	.859**	1	.508*	.453*	.760**	.729**	.892**	.804**	.659**	.787**	.906**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.000	.001	.002	.000	.000	.004	.017	.003	.000		.022	.045	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_13	Pearson Correlation	.631**	.351	.611**	.625**	.570**	.357	.643**	.501*	.898**	.510*	.527*	.508*	1	.175	.351	.502*	.307	.677**	.454*	.631**	.697**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.129	.004	.003	.009	.123	.002	.024	.000	.022	.017	.022		.460	.129	.024	.188	.001	.044	.003	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_14	Pearson Correlation	.277	.520*	.408	.280	.149	.157	.377	.171	.071	.373	.584**	.453*	.175	1	.420	.610**	.454*	.454*	.444	.462*	.501*	
	Sig. (2-tailed)	.236	.019	.074	.231	.530	.509	.101	.471	.767	.105	.007	.045	.460		.065	.004	.044	.045	.050	.040	.024	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_15	Pearson Correlation	.577**	.063	.652**	.719**	.467*	.652**	.441	.535*	.405	.816**	.534*	.760**	.351	.420	1	.411	.600**	.479*	.456*	.722**	.721**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.794	.002	.000	.038	.002	.051	.015	.076	.000	.015	.000	.129	.065		.072	.005	.033	.043	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_16	Pearson Correlation	.647**	.785**	.785**	.523*	.628**	.414	.704**	.419	.463*	.383	.911**	.729**	.502*	.610**	.411	1	.767**	.847**	.803**	.647**	.832**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.018	.003	.069	.001	.066	.040	.095	.000	.000	.024	.004	.072		.000	.000	.000	.002	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_17	Pearson Correlation	.630**	.327	.773**	.491*	.500*	.783**	.599**	.467*	.354	.509*	.766**	.892**	.307	.454*	.600**	.767**	1	.691**	.546*	.630**	.782**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.159	.000	.028	.025	.000	.005	.038	.126	.022	.000	.000	.188	.044	.005	.000		.001	.013	.003	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_18	Pearson Correlation	.770**	.583**	.808**	.667**	.679**	.544*	.850**	.535*	.713**	.466*	.849**	.804**	.677**	.454*	.479*	.847**	.691**	1	.766**	.770**	.895**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.001	.013	.000	.015	.000	.038	.000	.000	.001	.045	.033	.000	.001		.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_19	Pearson Correlation	.585**	.710**	.710**	.642**	.682**	.287	.769**	.650**	.418	.473*	.823**	.659**	.454*	.444	.456*	.803**	.546*	.766**	1	.741**	.810**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.002	.001	.221	.000	.002	.066	.035	.000	.002	.044	.050	.043	.000	.013	.000		.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_20	Pearson Correlation	.733**	.289	.897**	.866**	.735**	.640**	.906**	.772**	.681**	.808**	.676**	.787**	.631**	.462*	.722**	.647**	.630**	.770**	.741**	1	.929**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.003	.040	.000	.002	.003	.000	.000		.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item_Total	Pearson Correlation	.817**	.493*	.918**	.834**	.780**	.672**	.885**	.729**	.718**	.730**	.867**	.906**	.697**	.501*	.721**	.832**	.782**	.895**	.810**	.929**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabulasi Hasil Validasi Variabel Kinerja Guru (Y)

No Item	N	r hitung	r tabel (5%) (N-2)	Keterangan
1	20	0,817	0,468	Valid
2		0,493	0,468	
3		0,918	0,468	
4		0,834	0,468	
5		0,780	0,468	
6		0,672	0,468	
7		0,885	0,468	
8		0,729	0,468	
9		0,718	0,468	
10		0,730	0,468	
11		0,867	0,468	
12		0,906	0,468	
13		0,697	0,468	
14		0,501	0,468	
15		0,721	0,468	
16		0,832	0,468	
17		0,782	0,468	
18		0,895	0,468	
19		0,810	0,468	
20		0,929	0,468	

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Supervisi Pengawas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	20

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Mean	Variance	Total Correlation	Alpha
Item_1	58.20	107.537	.819	.954
Item_2	58.00	109.368	.838	.954
Item_3	58.10	107.884	.757	.955
Item_4	58.25	114.934	.690	.957
Item_5	58.50	110.368	.667	.957
Item_6	58.15	111.082	.793	.955
Item_7	57.75	116.092	.483	.958
Item_8	58.15	107.397	.804	.955
Item_9	58.15	109.503	.814	.954
Item_10	58.05	111.418	.715	.956
Item_11	58.20	107.747	.807	.954
Item_12	58.35	114.450	.475	.959
Item_13	58.20	117.642	.506	.958
Item_14	58.15	109.082	.842	.954
Item_15	58.60	108.253	.764	.955
Item_16	58.40	114.884	.638	.957
Item_17	57.90	108.411	.799	.955
Item_18	58.40	111.095	.608	.958
Item_19	58.60	113.516	.629	.957
Item_20	58.60	109.832	.907	.954

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Pengawas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	20

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Mean	Variance	Total Correlation	Alpha
Item_1	58.80	82.589	.756	.957
Item_2	58.35	83.818	.564	.959
Item_3	59.50	75.632	.876	.955
Item_4	58.85	82.555	.827	.957
Item_5	59.00	80.211	.768	.956
Item_6	59.30	81.695	.516	.960
Item_7	58.85	80.345	.882	.955
Item_8	59.25	78.092	.752	.957
Item_9	59.25	80.303	.650	.958
Item_10	58.80	81.432	.721	.957
Item_11	58.85	79.292	.841	.955
Item_12	58.70	80.853	.886	.955
Item_13	59.05	82.471	.509	.960
Item_14	58.65	80.029	.558	.960
Item_15	59.45	78.261	.686	.958
Item_16	58.80	80.168	.855	.955
Item_17	58.85	82.239	.672	.958
Item_18	58.85	79.292	.841	.955
Item_19	59.00	77.474	.811	.956
Item_20	58.80	81.221	.933	.955

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	20

Item-Total Statistics				
	Mean	Variance	Total Correlation	Cronbach's Alpha
Item_1	57.95	84.787	.801	.958
Item_2	57.40	87.832	.460	.961
Item_3	58.65	77.713	.903	.956
Item_4	58.00	85.158	.820	.958
Item_5	58.15	82.871	.754	.958
Item_6	58.45	82.050	.622	.961
Item_7	58.00	82.947	.873	.957
Item_8	58.40	81.411	.688	.959
Item_9	58.40	82.463	.680	.959
Item_10	57.95	84.155	.701	.959
Item_11	58.05	79.734	.845	.957
Item_12	57.85	83.292	.896	.957
Item_13	58.50	83.211	.659	.959
Item_14	58.30	85.800	.449	.962
Item_15	58.60	80.884	.676	.960
Item_16	58.15	81.082	.808	.957
Item_17	57.90	84.726	.761	.959
Item_18	58.00	81.368	.881	.957
Item_19	58.15	80.345	.780	.958
Item_20	57.95	83.839	.922	.957

LAMPIRAN 4
REKAPITULASI DATA ANGKET

Data Angket Supervisi Pengawas

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	AS	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
3	AHA	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
4	ER	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	66
5	EN	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
6	HA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	ISM	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	3	2	3	4	4	4	4	3	63
8	ISN	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
9	J	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
10	KN	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
11	KNS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
12	K	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
13	LS	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	68
14	L	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15	MR	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	68
16	MFR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	MJ	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	58
18	MI	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
19	NS	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	59
20	NH	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	50
21	NJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	NK	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
23	RFW	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
24	RK	2	3	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	4	3	62
25	RM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	SU	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	54
27	SJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	ST	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	49
29	SZF	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
30	SHN	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
31	S	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	58
32	SA	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74

33	T	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	75
34	TL	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
35	UM	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	64
36	UF	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	58
37	UMH	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	74
38	Y	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
39	ZA	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	62
40	Z	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
Jumlah		126	145	140	151	139	135	143	135	145	129	130	121	126	150	148	134	146	150	154	139	2786

Data Angket Kepemimpinan Pengawas

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AM	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	61
2	AS	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
3	AHA	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	73
4	ER	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
5	EN	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	64
6	HA	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
7	ISM	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	2	1	4	4	4	67
8	ISN	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	70
9	J	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	69
10	KN	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	74
11	KNS	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
12	K	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	67
13	LS	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	74
14	L	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
15	MR	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
16	MFR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	MJ	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	60
18	MI	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	64
19	NS	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
20	NH	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	71
21	NJ	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
22	NK	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	74
23	RFW	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	71
24	RK	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
25	RM	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	70
26	SU	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
27	SJ	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
28	ST	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	4	4	49
29	SZF	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
30	SHN	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
31	S	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
32	SA	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	74

33	T	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
34	TL	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
35	UM	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58
36	UF	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	75
37	UMH	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
38	Y	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	67
39	ZA	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	73
40	Z	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	62
Jumlah		142	106	149	154	133	134	135	146	150	150	144	138	132	123	153	146	140	153	158	158	2844

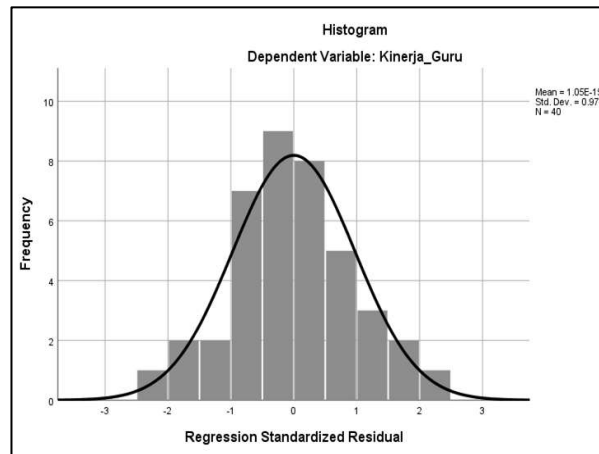
Data Angket Kinerja Guru

No	Nama	Skor Item Ke-																			Skor Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	AM	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	67
2	AS	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	74
3	AHA	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	70
4	ER	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	64
5	EN	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	64
6	HA	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
7	ISM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
8	ISN	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	68
9	J	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	70
10	KN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	KNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	76
12	K	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	68
13	LS	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	74
14	L	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	73
15	MR	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	73
16	MFR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	MJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	MI	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	63
19	NS	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	75
20	NH	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	70
21	NJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
22	NK	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
23	RFW	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	60
24	RK	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77
25	RM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	SU	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	69
27	SJ	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
28	ST	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	70
29	SZF	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	76
30	SHN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
31	S	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	67
32	SA	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	57

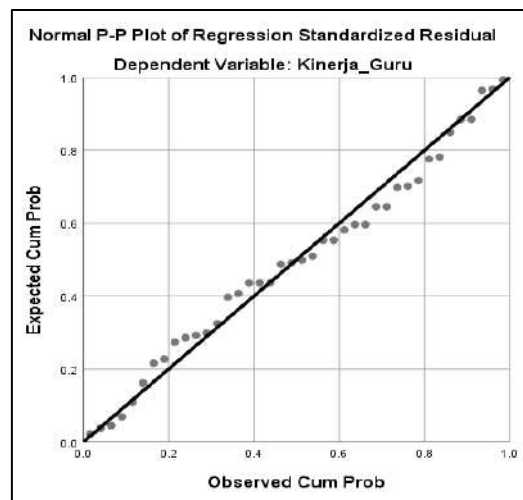
33	T	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
34	TL	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	74
35	UM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	76
36	UF	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	74
37	UMH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
38	Y	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
39	ZA	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	74
40	Z	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	73
Jumlah		153	152	148	136	148	149	152	151	141	145	135	140	142	157	149	144	121	135	148	151	2897

LAMPIRAN 5
HASIL PENGOLAHAN DATA
MENGGUNAKAN SPSS 25

Uji Normalitas Data



Gambar : Normalitas Histogram



Gambar : Normalitas P-Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.89291368
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.064
	Negative	-.079
Test Statistic		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.922

Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Supervisi_Pengawas	Based on Mean	2.337	8	24	.051
	Based on Median	.876	8	24	.550
	Based on Median and with adjusted df	.876	8	18.140	.554
	Based on trimmed mean	2.188	8	24	.066
Kepemimpinan_Pengawas	Based on Mean	1.258	8	24	.310
	Based on Median	.661	8	24	.720
	Based on Median and with adjusted df	.661	8	14.587	.717
	Based on trimmed mean	1.183	8	24	.350

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Supervisi_Pengawas	Between Groups	1822.078	15	121.472	2.012	.061
	Within Groups	1449.022	24	60.376		
	Total	3271.100	39			
Kepemimpinan_Pengawas	Between Groups	965.633	15	64.376	1.792	.098
	Within Groups	861.967	24	35.915		
	Total	1827.600	39			

Uji Linearitas Data

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Supervisi_Pengawas	Between Groups (Combined)	701.594	18	38.977	1.063	.443
	Linearity	94.149	1	94.149	2.567	.124
	Deviation from Linearity	607.445	17	35.732	.974	.516
	Within Groups	770.181	21	36.675		
Total		1471.775	39			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru* Kepemimpinan_Pengawas	Between Groups	(Combined)	490.985	15	32.732	.801	.666
		Linearity	60.420	1	60.420	1.478	.236
		Deviation from Linearity	430.565	14	30.755	.753	.705
	Within Groups		980.790	24	40.866		
	Total		1471.775	39			

Uji Multikolinearitas Data

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Supervisi_Pengawas	.890	1.124
	Kepemimpinan_Pengawas	.890	1.124

Uji Heteroskedastisitas Data

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.207	6.607		1.999	.053
	Supervisi_Pengawas	.015	.068	.037	.218	.828
	Kepemimpinan_Pengawas	-.136	.090	-.255	-1.506	.141

Uji Hipotesis

Nilai Mean, Median, Modus, SD, Min, dan Max Variabel X1, X2, Y

Statistics		
Supervisi_Pengawas		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		69.65
Median		74.00
Mode		74
Std. Deviation		9.158
Minimum		49
Maximum		80

Statistics		
Kepemimpinan_Pengawas		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		71.10
Median		74.00
Mode		74
Std. Deviation		6.846
Minimum		49
Maximum		79

Statistics		
Kinerja_Guru		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		72.43
Median		74.00
Mode		74 ^a
Std. Deviation		6.143
Minimum		57
Maximum		80

Uji Regresi Linear Berganda Variabel X1, X2, X3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.609	7.394		8.197	.000
	Supervisi_Pengawas	.417	.105	.253	3.612	.015

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.174	.139	5.021

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.497	10.181		5.844	.000
	Kepemimpinan_Pengawas	.382	.143	.203	2.275	.031

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.141	.216	3.094

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.444	2	158.722	13.604	.002
	Residual	654.331	47	16.604		
	Total	971.775	49			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.767	3.573		.721	.033
	Supervisi	.183	.113	.219	.937	.347
	Kepemimpinan_Pengawas	.495	.135	.533	3.784	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.483	.451	3.905

LAMPIRAN 6
TABEL NILAI “r”

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 7
TABEL DISTRIBUSI NILAI “F”

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN 8
TABEL DISTRIBUSI NILAI “t”

α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

LAMPIRAN 9
SURAT-SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPS)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: pps.metrouniv.ac.id;
email: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor : In.28/PPs/Perpus/11/2021

Perpustakaan Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849
Prodi : Pendidikan Agama Islam

Terhitung sejak tanggal 09 November 2021 dinyatakan telah bebas dari pinjaman buku dan koleksi lainnya di Perpustakaan Pascasarjana IAIN Metro.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Metro 09 November 2021

Yang menerima

[Signature]



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1193/In.28/S/U.1/OT.01/11/2021**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

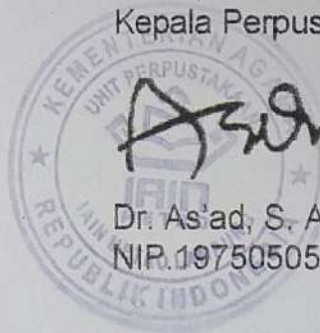
Nama : HUSNA FAIZATUL UMNIAH
NPM : 19001849
Fakultas / Jurusan : Pasca Sarjana/ Pendidikan Agama Islam

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 19001849

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 18 November 2021
Kepala Perpustakaan



Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPS)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: pps.metrouniv.ac.id;
email: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 128/ln.28/PPs/PP.009/03/2021
Lamp. : -
Perihal : IZIN PRASURVEY / RESEARCH

Yth. Kepala
Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1
Kabupaten Lampung Tengah
di
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Berdasarkan Surat Tugas Nomor : 127/ln.28/PPs/PP.00.9/03/2021, tanggal 12 April 2021
atas nama saudara:

Nama : Husna Faizatul Umniah
NIM : 19001849
Semester : IV (Empat)

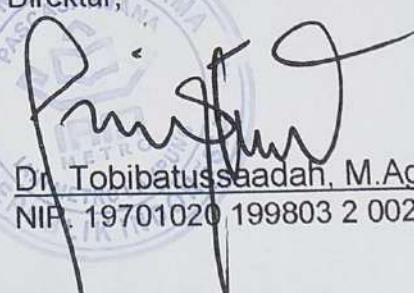
Maka dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan
pra survey/research/survey untuk penyelesaian Tesis dengan judul "**Pengaruh Supervisi dan
Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1
Kabupaten Lampung Tengah**"

Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu demi terselenggaranya tugas tersebut. Atas
kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 12 April 2021

Direktur,


Dr. Tobibatusseadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPS)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: pps.metrouniv.ac.id;
email: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 127/In.28/PPs/PP.00.9/03/2021

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro menugaskan kepada Sdr.:

Nama : **Husna Faizatul Umniah**
NIM : **19001849**
Semester : **IV (Empat)**

- Untuk :
1. Mengadakan observasi prasurey / survey di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tesis mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah**
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal **12 April 2021** sampai dengan selesai

Kepada pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terimakasih.

Mengetahui,
Pejabat Setempat

ZAENAL

Dikeluarkan di Metro
Pada Tanggal **12 April 2021**

Direktur,

Dr. Tobibatussaadah, M.Ag
NIP. 19701020199803 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA
KELOMPOK KERJA MADRASAH IBTIDAIYAH
KORWIL I LAMPUNG TENGAH**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 005/KKMI.Kw.I/LT/IV/2021

Ketua KKM MI Korwil Lampung Tengah menerangkan bahwa :

Nama : **Husna Faizatul Umniah**
NIM : 19001849
Semester : IV (empat)

Telah melaksanakan observasi prasurvey/survey di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tesis mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "*Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah.*" dari tanggal 13 – 24 April 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pujokerto, 24 April 2021

Ketua,


Zaenal, S.Ag.





KEMENTERIAN AGAMA
KELOMPOK KERJA MADRASAH IBTIDAIYAH
KORWIL I LAMPUNG TENGAH

Nomor : 003/Pan-LKS/MI.KW.I/LT/IV/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Prasurey/Research

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana IAIN Metro
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Warrahimatullahi Wabarakatuh

Menanggapi surat dari Direktur Program Pascasarjana IAIN Metro Nomor 128/In.28/PPs/PP.009/03/2021 Tanggal 12 April 2021 tentang Izin Prasurey/Research dalam rangka penyelesaian Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Metro a.n. sdr :

Nama : **Husna Faizatul Umniah**
NIM : 19001849
Semester : IV (empat)
Judul : “Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah”.

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami memberi izin Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan prasurey/research/survey di Madrasah Ibtidaiyah Se-KKM 1 Kabupaten Lampung Tengah yang kami pimpin.

Demikian izin prasurey/research/survey ini kami sampaikan untuk dapat ditindaklanjuti. Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wallahul muwafiq ilaa aqwamith thariq.

Wassalamu'alaikum Warrahimatullahi Wabarakatuh.

Pujokerto, 13 April 2021

Ketua.

Zaidnal, S.Ag.

LAMPIRAN 10
KARTU KONSULTASI BIMBINGAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Selasa 12 / 1 2021	✓	- perbaiki pendahuluan - perbaiki sekoran ditulis	g
2.	Selasa 19 / 1 2021	✓	Ade revisi & suaran stlh ada pemb i	g

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dosen Pembimbing II

Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 20/2021 T	✓	Ke - proposal Angka & Semula	

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhtar Hadi, M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa 16 / 3 /2021		Woo offline line	y

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dosen Pembimbing II

Dr. Yudyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa 6/04 2021	✓	Ace APP	y

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dosen Pembimbing II



Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Ummiah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat 9/21 1/4	✓	Revisi APD Report keuangan Buku Laporan	

Mengetahui
Kaprodi Pendidikan Agama Islam

Dosen Pembimbing I



Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003



Dr. Muhtar Hadi, M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 7/2021 /6		Terdahulu pd pembahasan literatur penguat femmen keceltikan perbaiki penulis- Tahl & Banjar, Cangpin	g

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dosen Pembimbing II



Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 17 / 2021 / 6		ke masalah yg muagosa	

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dosen Pembimbing II

Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : IV/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Juin 21/21 /6	✓	- Pembahasan soal 2. - yg menyangkut saran dan masukan pembimbing 2. - Di bawakan halaman perpustakaan No Bab I - IV Bapak & Ibu	
	Kamis 28/21 /6	✓		

Mengetahui
Kaprosdi Pendidikan Agama Islam

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhtar Hadi, M.Si
NIP. 19730710 199803 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama : Husna Faizatul Umniah
NPM : 19001849

Jurusan : PAI
Semester/TA : V/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis 4/2021 		Ace masalah or dicetak	

Mengetahui
Kaprodi Pendidikan Agama Islam



Dr. Masykurillah, S.Ag., MA
NIP. 19711225 200003 1 001

Dosen Pembimbing II

Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP. 19760222 200003 1 003

LAMPIRAN 11
FOTO-FOTO PENELITIAN



Foto 1: Foto Bersama Pengawas PAI dan Ketua KKM Korwil 1



Foto 2: Foto Bersama Ketua KKM Korwil 1



Foto 3: Foto Kunjungan Supervisi Pengawas PAI di MI Ma'arif 18 Trimurjo



Foto 4: Foto Bersama Dewan Guru MI Ma'arif 18 Trimurjo



Foto 5: Foto Bersama Dewan Guru MIS Ma'arif 01 Punggur

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Husna Faizatul Umniah, dilahirkan di Totokaton Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 06 Desember 1996. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Ahmad Hamdani dan Ibu Siti Fadilah.

Penulis menamatkan pendidikannya pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Totokaton pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif 1 Punggur selesai pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Metro selesai pada tahun 2014. Setelah lulus pendidikan MAN, penulis melanjutkan pendidikan ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) dimulai semester 1 tahun akademik 2014/2015 dan wisuda pada bulan Februari 2019. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S2 dengan mengambil jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) di Pascasarjana IAIN Metro pada bulan Agustus 2019 sampai dengan sekarang.