

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN
MANAJERIAL DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PROFESIONALISME GURU MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN
BANDAR MATARAM KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

Program Studi : Pendidikan Agama Islam



Oleh :
NURUL ANWAR
NPM. 1605681

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 2019 M / 1440 M**

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN

**MANAJERIAL DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PROFESIONALISME GURU MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN
BANDAR MATARAMKABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

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

Program Studi : Pendidikan Agama Islam



Oleh :

NURUL ANWAR

NPM. 1605681

Pembimbing I : Prof. DR. H. Karwono, M.Pd
Pembimbing II : DR. Hj. Tobibatussa'adah, M.Ag

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 2019 M / 1440 M**

ABSTRAK

Nurul Anwar. 2019. Pengaruh Persepsi guru tentang kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di

Madrasah Aliyah di kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah. Tesis. Metro : Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro.

Profesionalisme guru merupakan pencapaian yang tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah sebagai atasan langsung dari guru. seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial dan supervisor yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Sedangkan supervisi / pengawasan kepala sekolah meliputi: kesanggupan mengawasi guru-guru didalam menjalankan tugas-tugasnya disekolah yang ia pimpin, memberikan teguran dan solusi terhadap guru yang bermasalah dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar Mataram dengan mencari seberapa besar pengaruhnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis Expost facto. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. penyebaran angket kepada Guru-guru yang menjadi sampel yaitu sebanyak 40 Guru terdiri atas MA Al Mubarak 17 Guru dan MA Maarif 07 sebanyak 23 Guru.

Bersadarkan penelitian dan analisis data yang diolah, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: 1). Ada pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. 2). Ada pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. 3). Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Jadi, apabila persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah ditingkatkan kearah yang lebih baik, maka profesionalisme guru juga akan meningkat baik.

ABSTRACT

The influence of teacher's perception on headmaster's managing and supervising skill towards the teacher's professionalism in Islamic Senior High School of Bandar Mataram region, Central Lampung. Thesis. Metro: Islamic Education Studies of Post Graduate Program of IAIN Metro.

The teacher's professionalism is the main goal which cannot states individually, except influences by many factors, namely the headmaster's managing and supervising skill for the teachers. The headmaster tends to have readiness in

managing the school. The readiness in this case is the skill in managing and supervising the school based on the Government Regulation No 13 in 2007 of the Headmaster's Standard. The headmaster's managing skill include: planning, organizing, guiding and controlling. While, the headmaster's supervising skill include giving warning and solution of the teachers' problem. The aim of this research is to know the influence of the teacher's perception about the headmaster's managing and supervising skill towards the teacher's professionalism in Islamic Senior High School of Bandar Mataram.

The method used in this study was a quantitative method and the design used in this study was ex post facto. Data collecting technique in this research is taken by questionnaire and documentation. The questionnaire is given to the 40 teachers as the sample of research, including 17 teachers of Islamic Senior High School of Al Mubarak and 23 teachers of Islamic Senior High School of Ma'arif 07.

Based on data analysis, the result of the research can be seen as follows: 1) there is an influence between teacher's perception on headmaster's managing skill towards the teacher's professionalism; 2) there is an influence between teacher's perception on headmaster's supervising skill towards the teacher's professionalism the influence of teacher's perception of the headmaster's supervising skill towards the teacher's professionalism; 3) there is an influence between teacher's perception on headmaster's managing and supervising skill towards the teacher's professionalism. The conclusion of this research is, if the teacher's perception on headmaster's managing and supervising skill is improved, the teacher's professionalism will gain the improvement.

MOTTO

درء المفسد مقدم على جلب المصالح

Artinya " Mencegah datangnya kerusakan didahulukan dari pada mendatangkan kebaikan".¹

¹ Bisri Musthofa Adib, *Terjemah Qowaidul Fiqhiyah*, Toha Putra, Semarang, (2003. Hal 24

Persembahan

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan ibu yang selalu mendoakan dan memperjuangkan kesuksesan penulis di dunia dan akhirat.
2. Guru-guru penulis yang mendidik rohani penulis penuh dengan keikhlasan.
3. Istri tercinta yang selalu mensupport dan mendoakan penulis.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampung 15 A Iring Mulyo Metro Timur Lampung 34111

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah”** yang disusun Oleh

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Anwar
 NPM : 1605681
 Jenjang Pendidikan : PPs IAIN Metro
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya

02 Januari 2019

Yang membuat pernyataan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	v

PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Penelitian Yang Relevan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Profesionalisme Guru.....	8
1. Pengertian Profesionalisme Guru	8
2. Kompetensi Profesionalisme Guru	10
3. Pengembangan Profesionalisme Guru	16
B. Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	17
1. Pengertian Persepsi Guru	17
2. Proses Terjadinya Persepsi	18
3. Pengertian Manajerial	18
4. Fungsi Manajerial	19
5. Pengertian Kepala Sekolah	20
6. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	21
7. Syarat Dan Kompetensi Kepala Sekolah	22
8. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Manajer Atau Pimpinan Sekolah	22
C. Persepsi Guru Tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah	27
1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah	27
2. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah	28

3. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah	31
4. Prinsip-Prinsip Supervisi Kepala Sekolah	34
5. Tipe-Tipe Supervisi Kepala Sekolah	37
6. Teknik-Teknik Supervisi Kepala Sekolah	40
D. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru	44
E. Kerangka Berfikir Dan Paradigma	46
1. Kerangka Berfikir	46
2. Paradigma	47
F. Hipotesis	47
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	49
B. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling	50
1. Populasi	50
2. Sampel	50
3. Tehnik Sampling	51
C. Definisi Operasional	53
1. Profesionalisme Guru	53
2. Kemampuan Manajerial	54
3. Kemampuan Supervisi	54
D. Instrumen Penelitian	54
1. Kisi-Kisi Instrument	54
2. Uji Coba Instrument	66
a. Uji Validitas	66
b. Uji Reliabilitas	72
E. Teknik Pengumpulan Data	75
F. Uji Asumsi Dasar	76
G. Teknik Analisis Data	77
1. Analisis Regresi Berganda	77
2. Uji Hipotesis	78
a. Uji F (Simultan)	78
b. Uji T (Parsial)	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

A. Temuan Umum	81
1. MA Al-Mubarak Uman Agung	81
2. MA Maarif 07 Bandar Mataram	83
B. Temuan Khusus	85
1. Persyaratan pengujian analisis	85
a) Uji normalitas	86
b) Uji linieritas	87
2. Analisis data hasil penelitian	89
a) Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x1)	89
b) Persepsi Guru Tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah (x2)	92
c) Persepsi Guru Tentang Profesionalisme Guru (y)	95
C. Pengujian Hipotesis	97
1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x1) Terhadap Profesionalisme Guru (y)	97
2. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kemampuan Supervise Kepala Sekolah (x2) Terhadap Profesionalisme Guru (y) di Kecamatan Bandar Matarm	98
3. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial (x1) Dan Supervisi	
4. Kepala Sekolah (x2) Terhadap Profesionalisme Guru (y) Di Kecamatan Bandar Matarm.....	100
D. Pembahasan	102
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	109
B. Implikasi	110
C. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

MOTTO

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه البخارى)

Artinya: “Apabila suatu perkara (pekerjaan) diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”. (HR. Imam Bukhori).

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Ayah dan ibu yang selalu mendoakan dan memberikan support kepada penulis
2. Istri tercinta Muthmainah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan yang kuat

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1. Kompetensi Dasar Guru	12
Tabel 2. Kisi-kisi umum instrument variabel penelitian tentang Manajerial,Supervisi kepala sekolah dan Profesionalisme Guru .	56
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Profesionalisme Guru	57
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah	59

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen kemampuan Supervisi Kepala Sekolah	63
Tabel 6. Hasil uji validitas Profesionalisme Guru (y).....	68
Tabel 7. Hasil uji validitas Variabel Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah (x1)	69
Tabel 8. Hasil uji validitas variabel persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah (x2).....	71
Tabel 9. Uji reliabilitas Profesionalisme guru.	74
Tabel 10. Uji reliabilitas Persepsi guru tentang manajerial kepala sekolah	74
Tabel 11. Uji reliabilitas Persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah.....	74
Tabel 12. Struktur Organisasi MA Al Mubarak Uman Agung	83
Tabel 13. Kondisi Siswa/i MA Al Mubarak Uman Agung	83
Tabel 14. Keadaan tenaga pendidik MA Maarif 07 Bandar mataram	84
Tabel 15. Data siswa MA Maarif 07 Bandar mataram 2017/2018	85
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Data Kolmogrof Smirnof Test	86
Tabel 17. Tabel Uji Linieritas Variabel Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan Profesionalisme Guru	88
Tabel 18. Tabel Uji Linieritas Variabel Persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah dan Profesionalisme Guru	88
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x1)	90
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Persepsi Guru tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah (x2)	93
Tabel 21. Distribusi frekuensi persepsi guru tentang profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar Mataram	95
Tabel 22. Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di Kecamatan Bandar Mataram	97
Tabel 23. Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar Mataram	99
Tabel 24. Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial (x1) dan supervisi kepala sekolah (x2) terhadap profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar mataram	100

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

HALAMAN

Lampiran 1. Angket Persepsi guru tentang Kemampuan Manajerial

Kepala Sekolah	114
Lampiran 2. Angket Persepsi guru tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah	116
Lampiran 3. Angket Tentang Profesionalisme guru	117
Lampiran 4. Hasil Perhitungan Angket Profesionalisme guru	118
Lampiran 5. Hasil Perhitungan Angket Persepsi guru tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	119
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Persepsi Guru Tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah.....	120
Lampiran 7. Validitas Dan Relibialitas	123
Lampiran 8. Surat Tugas Izin Penelitian.....	125
Lampiran 9. Surat Keterangan Melakukan Penelitian Di MA Almubarak	128
Lampiran 10. Surat Keterangan Melakukan Penelitian Di MA Ma'arif 7.....	131
Lampiran 11. Riwayat Hidup	133

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Mutu pendidikan

dipengaruhi oleh beberapa factor, diantara faktor-faktor tersebut adalah Manajemen dan Supervisi Kepala Sekolah serta Profesionalisme guru.

Profesionalisme guru merupakan kompetensi yang harus di miliki oleh setiap guru sehingga dengan berbekal kompetensi profesionalisme tersebut guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang guru dapat dikatakan Profesional atau belum dapat di lihat dari tiga persepektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar pendidikan di jenjang sekolah dimana dima menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa dan melakukan tugas-tugas bimbingan. Ketiga, kepemilikan sertifikat pendidik.² Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer dan supervisor yang profesional dibidangnya, dan hal tersebut juga berlaku di dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah. Kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer dan supervisor. Sebagai seorang manajer dan supervisor, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah

² Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015, H. 108

kemampuan manajerial dan supervisor yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Sedangkan supervisi / pengawasan kepala sekolah meliputi: kesanggupan mengawasi guru-guru didalam menjalankan tugas-tugasnya disekolah yang ia pimpin, memberikan teguran dan solusi terhadap guru yang bermasalah dan lain sebagainya. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik. Berkaitan dengan manajerial dan supervisi kepala sekolah, maka tidak luput di dalamnya ada guru yang menjadi bawahan kepala sekolah, dan tentunya guru didalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik juga tidak lepas dari adanya pengaruh yang di timbulkan oleh kepala sekolah itu sendiri.

Adapun supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk memberikan penilaian dan supervisi dari segi teknis pendidikan dan administrasi dalam bentuk memberikan arahan, bimbingan dan contoh tentang pelaksanaan mengajar guru, sehingga dapat memperbaiki dan dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar.³

Berangkat dari pemikiran diatas bahwa Profesionalisme guru merupakan pencapaian yang tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah sebagai atasan langsung dari guru. Berdasarkan hal tersebut diatas,

³ Pupuh Fathurohman dan AA Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Proses Pengembangan Pengajaran*, (Bandung, Refika Aditama, 2015), H. 8

maka penulis melakukan prasurvey di madrasah Aliyah Al-mubarak dan Madrasah Aliyah Maarif 07 Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung tengah pada tanggal 05 januari 2017. Dari hasil prasurvey tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang teridentifikasi belum sepenuhnya melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang berkaitan dengan kompetensi profesionalisme guru, diantaranya adalah Masih terdapat beberapa guru yang tidak tepat waktu / terlambat datang ke sekolah pada jam mengajar. Masih terdapat beberapa guru yang terlambat dalam memberikan hasil belajar / nilai mata pelajaran kepada wali kelas / tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan kepala sekolah berdasarkan rapat dan Masih terdapat juga beberapa guru yang tidak / belum menguasai Menguasai metode dan evaluasi belajar.

Fenomena tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut untuk mengetahui “Pengaruh Persepsi guru tentang kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah di kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa guru yang tidak tepat waktu / terlambat datang ke sekolah pada jam mengajar.

2. Masih terdapat beberapa guru yang terlambat dalam memberikan hasil belajar / nilai mata pelajaran kepada wali kelas / tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan kepala sekolah berdasarkan rapat.
3. Masih terdapat beberapa guru yang tidak / belum menguasai Menguasai metode dan evaluasi belajar.

C. Batasan Masalah

Agar memudahkan penulis di dalam melaksanakan penelitian ini, maka penulis membatasi masalah yang akan di teliti pada masalah “Masih terdapat beberapa guru yang tidak / belum menguasai metode dan evaluasi belajar”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat penulis rumuskan kedalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besarkah pengaruh Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar Mataram ?
2. Seberapa besarkah pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar Mataram ?
3. Seberapa besarkah pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar mataram ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah peneliti selesai melakukan penelitian⁴.

Dari pendapat diatas dapat di simpulkan bahawa tujuan adalah arah yang hendak di capai setelah diadakan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar Mataram
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar Mataram
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MA di kecamatan Bandar Mataram

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau dampak positif dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis penelitian ini di harapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka memahamai begitu pentingnya pengaruh manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di madrasah Aliah sekecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah.
2. Secara praktis merupakan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan dewan guru di madrasah Aliah sekecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah.

⁴ Edi kusnadi, *Metodologi Penelitian*, (jakarta : Ramayana Pers, 2008), h. 48

G. Penelitian Yang Releven

Guna melengkapi kajian pada penelitian ini penulis menyajikan dua hasil penelitian terdahulu yang relevan, yaitu:

1. Penelitian tesis dari saudara Suwarjo mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Jawa Tengah dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Pelatihan Guru, Suasana Kerja di Sekolah, dan Pembinaan Intensif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Yogyakarta.”⁵ Hasil dari penelitian tersebut adalah “kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan yang diikuti oleh guru, suasana kerja di sekolah dan pemberian insentif merupakan predictor yang berarti sangat berhubungan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah dasar di kota Yogyakarta”.

Adapun persamaan penelitian terdahulu yang relevan yang ditulis oleh saudara Suwarjo dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah objek dalam penelitian, yaitu kepala sekolah dan guru. Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitiannya lebih luas, yaitu tentang kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan guru, suasana kerja di sekolah, pembinaan insentif dan kinerja guru.

2. Penelitian tesis dari saudari Miari Nurma Arimbi mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya dengan judul “Pengaruh persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung Tp. 2011 / 2012. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

⁵ [http:// www. Arrahmah.com/read/2011/11/22-html](http://www.Arrahmah.com/read/2011/11/22-html) (diakses pada 10 Januari 2017. Pkl. 22.14)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK negeri temanggung⁶

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu yang relevan yang ditulis oleh saudara Miari Nurma Arimbi dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah sama-sama membahas tentang pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel “Y”, yaitu kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Istilah **Profesionalisme Guru** terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Profesionalisme dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari kata Profesi yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dsb) tertentu. dan profesional yang berarti memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Sedangkan profesionalisme berarti mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan suatu ciri profesi atau orang yang profesional.⁷ Menurut pupuh Fatthurohman dan Aa Suryana mengatakan bahwa Profesi adalah suatu pekerjaan yang didasarkan atas studi intelektual dan latihan yang khusus. Sedangkan profesional adalah sederajat atau standar *performance (ability and attitude)* anggota profesi yang mencerminkan adanya

⁶ <http://www.sumber-tesis-terbaru.co.id/read/2015/10/21-> (diakses pada 10 januari 2017. Pkl 22.51)

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Departemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta PT. Gramedia, 2008), H. 1104

kesesuaian dengan kode etik profesi.⁸ Profesionalisme menunjuk komitmen kepada anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.⁹ Dari pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa professional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau di didik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemudian kata profesional tersebut mendapat akhiran *isme*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah Profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Sedangkan pengertian Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar.¹⁰ Guru merupakan Figur inspirator dan motivator murid dalam mengukir masa depannya, jika guru mampu menjadi sumber inspirator dan motivasi bagi anak didiknya, maka hal itu akan menjadi kekuatan anak didik dalam mengejar cita-cita besarnya di masa depan.¹¹ Sedangkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan

⁸ Pupuh Fathurohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung, PT Refika Aditama, 2012), H. 1

⁹ Djaman Satori dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), H. 1.4

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Departemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2008), H. 468

¹¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*, (Jogjakarta: Diva Press, 2014), H. 17

pendidikan menengah.¹² *Teacher Is Person Who Causes A Person To Know Or Be Able To Do something Or Gives A Person Knowledge Or Skill*, yang artinya guru adalah seorang yang menyebabkan orang lain mengetahui atau mampu melaksanakan akan sesuatu atau ketrampilan kepada orang lain.¹³

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan diatas maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor. Dari pengertian atau definisi “Profesionalisme” dan “Guru” diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa ***profesionalisme guru*** mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

2. Kompetensi profesionalisme guru

Kompetensi dalam bahasa indonesia merupakan serapan dari bahasa inggris, yaitu *Competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan, kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.¹⁴ Menurut Undang-undang guru dan dosen disebutkan: “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan Perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.¹⁵

¹² Suwardi, *Manajemen Pembelajaran*,(Jawa Tengah: STAIN Salatiga Press, 2007), H. 15

¹³ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Administrasi Mengajar Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karaya, 2014), H. 3

¹⁴ . Jejen Musfah, *Peningkatan Kopetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), H. 27

¹⁵ Suwardi, *Manajemen Pembelajaran*,(Jawa Tengah: STAIN Salatiga Press, 2007), H. 5

Teliti dalam bekerja merupakan salah satu ciri profesionalitas, demikian juga Al-qur'an menuntut kita agar bekerja dengan penuh kesungguhan, apik dan bukan asal jadi, dalam surat Al an'am ayat 135 dinyatakan:¹⁶

قُلْ يَوْمَ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي اَعْمَلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهُ
 Artinya: “Katakanlah, hai kaumku berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula), kelak kamu akan mengetahui siapakah
 (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini, sesungguhnya orang-orang yang dzalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (QS. Al-An'am : 135)

Di dalam pendidikan apabila seorang pendidik tidak mendidik dengan keahliannya atau kemampuannya, maka yang hancur adalah muridnya. Profesi keguruan merupakan profesi yang paling mulia dan agung. Maka dari itu guru harus memiliki kompetensi yang tinggi. Berkaitan dengan profesionalisme guru, Rosululloh SAW xecaraa umum memberi peringatan dalam sebuah hadits riwayat imam bukhori.¹⁷

اذا وسد الامر الى غير اهله فانتظر الساعة (رواه البخارى)

Artinya: “Apabila suatu perkara (pekerjaan) diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”. (HR. Imam Bukhori).

Dari berbagai pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Sesuai dengan Undang-undang peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005, pasal 8 mengatakan tentang kompetensi seorang guru. Ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru, antara lain: a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi sosial, dan d)

¹⁶ Jejen Musfah, *Peningkatan Kopetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), H. 1

¹⁷ Ibid, 3

kompetensi profesional. Untuk lebih jelasnya akan disajikan pada tabel berikut ini.¹⁸

Tabel 2.1
Kompetensi Dasar Guru

Kompetensi	Subkompetensi	Indikator	
1. Kompetensi pedagogik	Memahami peserta didik secara mendalam	Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif	
		Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian	
		Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik	
	Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran		Memahami landasan kependidikan
			Menerapkan teori belajar dan pembelajaran
			Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar
			Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih
		Melaksanakan pembelajaran	Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran
			Melaksanakan

¹⁸ Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2011), h. 35-36.

		pembelajaran yang Kondusif
	Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	Merancang dan melaksanakan evaluasi (<i>assessment</i>) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode .Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (<i>mastery learning</i>)
		Memfaatkan hasil penilaaian pembelajaran untuk perbaikan kualitatif program pembelajaran secara umum
	Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya	Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik
		Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi nonakademik
	Kepribadian yang mantap dan stabil	Bertindak sesuai dengan norma hukum
		Bertindak sesuai dengan norma sosial dan bangga sebagai guru
		Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma
		Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta

2. Kompetensi kepribadian	Kepribadian yang arif	didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
	Kepribadian yang berwibawa	Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani
	Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	Bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik
3. Kompetensi sosial	Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik	Berkomunikasi secara efektif dengan Peserta didik
	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik
	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga kependidikan
		Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik
		Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar
	Menguasai struktur	Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk

	dan metode keilmuan	memperdalam pengetahuan / materi bidang studi
4. Kompetensi Profesional	Menguasai kurikulum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun program tahunan 2. Menyusun Program semester 3. Menyusun RPP 4. Menetapkan KKM
	Menguasai materi mata pelajaran	Menguasai materi mata pelajaran
	Menguasai metode dan evaluasi belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode belajar variatif 2. menggunakan media dengan baik, 3. mengevaluasi hasil belajar, 4. melaksanakan pengayaan dan remedia 5. serta mengolah hasil evaluasi dan laporan
	Setia terhadap tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban 2. Membuat surat keterangan apabila berhalangan tugas
	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir dan pulang tepat waktu 2. mematuhi segala peraturan

Sumber: Definisi konseptual profesionalisme guru (UU No 14 tahun 2005: PP No 74 tahun 2008)

3. Pengembangan Profesional Guru

Ketika guru selesai menjalani proses induksi dan kemudian secara rutin keseharian menjalankan tugas-tugas profesional, profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya tidak terhenti disini. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar guru tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan ilmu pengetahuan dan

teknologi. Disinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan ini dapat dilakukan atas prakasa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, magang, dan studi banding, ialah penting. Prakasa ini menjadi penting karena secara umum guru pemula masih memiliki keterbatasan baik finansial, jaringan, waktu dan akses, namun yang tidak kalah pentingnya ialah personal guru untuk menjalani profesionalisasi. Kegiatan dan pembinaan dan pengembangan itu dilaksanakan secara sistematis dengan menempuh tahapan-tahapan tertentu, seperti analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan *delivery* program dan evaluasi program. Ini berarti bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru secara berkelanjutan harus dilaksanakan atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang sistematis¹⁹.

B. Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

1. Pengertian Persepsi Guru

Persepsi menurut kamus besar bahasa indonesia diartikan tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu.²⁰ Sedangkan pengertian Guru yaitu sebagai orang yang pekerjaannya mengajar.²¹

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi Guru merupakan tanggapan seseorang guru atau pengajar terhadap suatu objek yang diakibatkan adanya interaksi dengan obyek tersebut melalui panca inderanya.

2. Proses Terjadinya Persepsi

Proses terjadinya persepsi diawali dari adanya stimulus yang diterima individu dari luar dirinya. Stimulus tersebut sebelum menjadi persepsi terlebih dahulu mengaami proses dalam diri individu.

¹⁹ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015), H. 6

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa , *Departemen Pendidikan Nasional*,(Jakarta: PT. Gramedia, 2008), H. 863

²¹ Ibid. h. 468

Bimo walgito menjelaskan proses terjadinya persepsi sebagai berikut Objek menimbulkan stimulus dan stimulus mengenai alat inrda atau reseptor. Proses ini dinamakan proses kealaman (fisik).

3. Pengertian Manajerial

“Manajerial berasal dari kata Manajer yang berarti orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama diantara kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai suatu tujuan.”²² Manajer juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab atas hasil kerja orang-orang yang ada di dalam organisasi.²³ Menurut Hasibun sebagaimana yang di kutip oleh Mohammad Mustari “Maanjemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁴ Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer atau pimpinan, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Oleh sebab itu manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.²⁵ Sedangkan menurut yana wardana, manajemen merupakan faktor yang memegang peranan di dalam menentukan setiap pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan oleh pengelola sekolah baik itu kepala sekolah maupun guru sebagai pelaksana, sebab berkaitan

²² Ibid, h. 870

²³ Suprapro, *Dasar Manajemen*, (Bandung: Pusat Pengembangan Bahan Ajar-UMB, h. 5

²⁴ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 1

²⁵ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), h. 1

dengan serangkaian dari aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi.²⁶

Dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa Manajerial adalah suatu keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik di dalam sebuah organisasi atau lembaga.

4. Fungsi-fungsi Manajemen

Secara umum fungsi manajemen dapat dibagi menjadi 10 bagian, yaitu: *Planning* (merencanakan), *Organizing* (pengelompokan), *Staffing* (penyusunan personalia), *Directing* (memberi bimbingan), *Leading* (kepemimpinan), *Coordinating* (mengkordinasi), *Motivating* (memberikan dorongan), *Controlling* (pengawasan), *Reporting* (pelaporan) dan *Forecasting* (meramalkan atau memproyeksikan).²⁷

5. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan personal sekolah yang bertanggung jawab terhadap sluruh kegiatan-kegiatan sekolah.²⁸ Menurut Wahjo Sumidjo, secara sederhana Kepala Sekolah adalah “Seorang tenaga fungsional memimpin guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.”²⁹, Berdasarkan definisi tersebut di atas, dapat Penulis garis bawahi bahwasanya Kepala Sekolah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu Sekolah atau madrasah. Kepala sekolah tidak hanya

²⁶ Yana Wardana, *Manajemen Pendidikan untuk Peningkatan Daya saing Bangsa*, (Bandung: Pribumi Mekar, 2007), h. 7

²⁷ Mohammad Masturi, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 7

²⁸ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 80

²⁹ Wahjo sumijo, kepemimpinan kepala sekolah, (Jakarta: pT. Raja Grafindo persada, 2003), h. 83.

bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula.³⁰ Kepala sekolah sebagai Top Manajer harus bertanggung jawab terhadap mutu atau kualitas pendidikan yang dia pimpin. Kepala Sekolah adalah manajer puncak di sekolah. Pola pemikirannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah yang dia pimpin. Oleh karena itu, harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa atau wali murid dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan organisasi.

6. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pengelola dan eksekutif di sekolah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer bertugas sebagai pelaksana kurikulum, pengatur personil, fasilitas, keuangan, ketata usahaan sekolah, pemelihara tat tertib serta hubungan sekolah dan masyarakat.³¹ Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertebal

³⁰ Ibid, h. 81

³¹ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung; Refika Aditama, 2008). H. 14

semangat kebangsaan dan cinta tanah air.³² Begitu besar tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, maka sebagai kepala sekolah di dalam menjalankan tugasnya harus berawal dari niat yang baik dan penuh dengan semangat juang.

7. Syarat dan kompetensi kepala sekolah

Jabatan kepala sekolah adalah jabatan profesi yang menuntut persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk menunjang tugas kepemimpinan sekolah, baik kualifikasi akademik, pengalaman, maupun kepribadian. Adapun syarat yang diperlukan untuk menjadi kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturanyang telah di tetapkan oleh pemerintah.
- b) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolahan yang dipimpinnya.
- c) Mempunyai kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama pada bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.³³

Berdasarkan syarat-syarat diatas, maka kepala sekolah adalah jabatan professional yang membutuhkan kualifikasi akademik yang memadai, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan, mengelola guru dan staf dalam rangka meningkatkan sumberdaya manusia sekolah secara optimal dan memiliki kemauan kuat untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

8. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Manajer atau Pimpinan Sekolah

³² H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta), H. 80

³³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016), H. 106

Menurut M. Daryanto fungsi kepala sekolah sebagai manajer atau pimpinan sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Perumus tujuan kerjadan pembuat kebijaksanaan (*policy*) sekolah.
- b. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah yang mencakup : a. membagi tugas dan wewenang. b. mengatur tugas pelaksana. c. menyelenggarakan kegiatan.³⁴

Lebih lanjut H.M. Daryanto menjelaskan bahwa Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah atau manajer sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pengarahan (*directing*)
- d. Pengkordinasikan (*coordinating*)
- e. Pengawasan (*controlling*).³⁵

Berikut ini adalah penjelasan yang di kemukakan oleh H.M, Daryanto tentang lima kegiatan tersebut diatas;

- a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan yang kata dasarnya "rencana" pada dasarnya merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala aktifitas dan sumber daya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan mengacu pada pemikiran dan penentuan apa yang akan dilakukan di masa depan, bagaimana melakukannya, dan apa yang harus disediakan untuk melaksanakan aktivitas tersebut untuk mencapai tujuan secara maksimal. jadi kegiatan-kegiatan sekolah yang telah di sebutkan harus direncanakan oleh kepala sekolah yang hasilnya berupa

³⁴ M. Daryanto. h. 81

³⁵ M. Daryanto. h. 82-84

rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran baru berikutnya. Rencana tahunan tersebut kemudian di jabarkan kedalam program tahunansekolah yang biasanya dibagi kedalam dua semester.

Fungsi dari perencanaan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Menjelaskan berbagai masalah.
- 2) Menentukan prioritas masalah.
- 3) Menentukan tujuan dan indicator keberhasilan.
- 4) Mengkaji hambatan dan kendala.
- 5) Menyusun rencana kerja operasioanal.

Sedangkan manfaat perencanaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Mengurangi ketidakpastian serta perubahan pada waktu mendatang.
- 2) Dimungkinkan melakukan pilihan dari berbagai alternatif tindakan.
- 3) Mengarahkan perhatian pada tujuan.
- 4) Merupakan sarana untuk mengadakan pengawasan.
- 5) Memudahkan melakukan koordinasi diantara berbagai organisasi
- 6) Meminimumkan pekerjaan yang tidak pasti, sehingga menghemat waktu, usaha dan dana.

b. Organizing (Pengorganisasian)

Pengoganisasian diartikan sebagai kegiatan pembagi tugas-tugas pada guru dan staf di sekolah yang dia pimpin. Kegiatan pengorganisasian menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Sehingga pengorganisasian dapat disebut sebagai keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikannya sarana dan prasarana untuk menunjang tugas-tugas guru dan staf itu dalam organisasi dan mengatur mekanisme kerjanya sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan.

Dengan memandang pengorganisasian sebagai suatu proses, menjelaskan bahwa banyak input dasar harus diperhatikan. Pertama-tama, struktur itu harus mencerminkan tujuan-tujuan dan rencana-rencana karena aktivitas suatu institusi diturunkan dari situ. Kedua, struktur itu harus mencerminkan otoritas yang tersedia bagi manajer-manajer institusi, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Jadi, otoritas dalam organisasi sekolah adalah hal yang ditentukan secara sosial untuk menjalankan kebijakan; dengan demikian, organisasi demikian itu dapat diubah. Ketiga, struktur organisasi

seperti setiap rencana mana pun, harus mencerminkan lingkungannya. Keempat, organisasi itu harus diisi dengan staf di sekolah yang dia pimpin

c. *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan adalah penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terdapat para petugas yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar, dengan pengarahan staff yang telah diangkat dan dipercayakan melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing tidak menyimpang dari garis program yang telah ditentukan. dalam hal ini kepala sekolah sebagai actor dalam mengarahkan dan membimbing guru dan staf.

Dalam pelaksanaannya pengarahan ini seringkali dilakukan bersamaan dengan controlling sambil mengawasi, kepala sebagai manajer di sekolah yang dia pimpin sering kali memberi petunjuk atau bimbingan bagaimana seharusnya pekerjaan dikerjakan. Jika pengarahan yang disampaikan kepala sekolah sesuai dengan kemampuan dari guru dan staf, maka guru dan staf pun akan termotivasi untuk memberdayakan potensinya dalam melaksanakan tugasnya dalam sebuah kegiatan di sekolah.

Pengarahan pada hakikatnya adalah keputusan-keputusan pimpinan yang direncanakan dapat berjalan dengan baik. Dengan pengarahan (*directing*) diharapkan :

- 1) Adanya kesatuan perintah (*unity of command*), artinya dengan pengarahan ini akan diperoleh kesamaan bahasa yang harus dilaksanakan oleh para guru dan staf. Sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran yang dapat membingungkan para guru dan staf.
- 2) Adanya hubungan langsung antara pimpinan yakni kepala sekolah dengan bawahan yakni guru dan staf, artinya dengan pengarahan yang berupa petunjuk atau perintah oleh kepala sekolah yang langsung kepada guru dan staf, tidak akan terjadi mis komunikasi. Di samping itu pengarahan yang langsung ini dapat mempercepat hubungan antara atasan (kepala sekolah) dan bawahan (guru dan staf).
- 3) Adanya umpan balik yang langsung, artinya pimpinan (kepala sekolah) dengan cepat memperoleh umpan balik terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Selanjutnya umpan balik ini dapat segera digunakan untuk perbaikan.

d. *Coordinating* (Koordinasi)

Coordinating atau pengkoordinasian merupakan satu dari beberapa fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, perkecokan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan (guru dan staf) sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan disekolahnya.

Pengkoordinating merupakan suatu aktivitas kepala sebagai manajer membawa guru dan staf yang terlibat organisasi ke dalam suasana kerja sama yang harmonis. Dengan adanya pengkoordinasian dapat dihindari kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat dan kesimpangsiuran di dalam bertindak antara guru dan staf (bawahan) yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Koordinasi ini mengajak semua sumber daya manusia (guru dan staf) yang tersedia untuk bekerjasama menuju ke satu arah yang telah ditentukan. Koordinasi diperlukan untuk mengatasi kemungkinan terjadinya duplikasi dalam tugas, perebutan hak dan wewenang atau saling merasa lebih penting di antara bagian dengan bagian yang ada dalam organisasi. Pengorganisasia dalam suatu organisasi, dalam hal iini adalah organisasi pendidikan, dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti :

- 1) Melaksanakan penjelasan singkat
- 2) Mengadakan rapat kerja
- 3) Memberikan balikan tentang hasil suatu kegiatan

e. *Controlling* (pengawasan)

Pengawaan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan tugas serta hasil kerja guru dan staf sesuai dengan rencana, perintah dan petunjuk atau ketentuan-ketentuan lain yang telah di tetapkan.³⁶

C. Persepsi Guru Tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

³⁶ M. Daryanto h. 84-86

Menurut Boardman yang di kutip oleh .M Daryanto mengatakan bahwa supervisi suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah baik secara individual maupun kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan sluruh fungsi pengajaran sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern³⁷. Menurut Ngalim Purwanto supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif³⁸. Salah satu tugas kepala sekolah dan pengaws dunas pendidikan dalah sbagai supervisor, Supervisi diartika sebagai aktivitas yang menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan³⁹.

Dari beberapa pengertian supervisi diatas dapat penulis simpulkan bahwasanya supervisi merupakan segala bantuan dari para pimpinan sekolah seperti dinas pendidikan dan kepala sekolah yang diberikan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, dan bentuk bantuan-bantuan tersebut bisa berupa dorongan-dorongan atau motivasi, bimbingan dan pemberian solusi pada setiap masalah yang timbul di sekolah tersebut.

2. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Merumuskan tujuan-tujuan supervisi pendidikan menurut Amatembun haruslah memperhatikan beberapa faktor yang sifatnya khusus, yaitu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kegiatan yang betul-betul dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarsebagai tugas utamanya. Kegiatan supervisi yang lebih efektif dilakukan apabila supervisor mempersiapkan segala sesuatunya dengan cermat, persiapan

³⁷ M. Daryanto, h. 170

³⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2016), H. 76

³⁹ Pupuh Fathurahman dan Aa Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Bandung, PT. Refika Aditama, 2015), H. 4

yang cermat itulah yang dapat membantu guru mencari dan memecahkan masalah belajar peserta didik. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas khususnya yang dilakukan oleh guru.

Secara Nasional, tujuan konkrit dari supervisi pendidikan adalah:

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru membimbing pengalaman belajar murid.
- b. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode
- c. dan pengalaman belajar.
- d. Membantu dalam menilai kemajuan murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.⁴⁰

Tujuan di sini dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus.

- a. Tujuan supervisi pendidikan secara umum adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Usaha-usaha ke arah perbaikan belajar mengajar ini ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal.
- b. Tujuan khusus dari supervisi pendidikan adalah sebagaimana pendapatnya M. Rifai, yaitu:
 - 1) Membantu guru agar dapat lebih mengerti atau menyadari tujuan-tujuan pendidikan disekolah dan fungsi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.
 - 2) Membantu guru agar mereka lebih mengerti dan menyadari kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya, supaya dapat membantu siswa lebih baik.

⁴⁰ Hendayat Soetopo dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h. 41.

- 3) Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan yang profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
- 4) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas-tugas tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.
- 5) Membantu guru meningkatkan penampilannya di ruang kelas.
- 5) Membantu guru dalam masa orientasi supaya cepat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan mendayagunakan kemampuannya secara maksimal.
- 6) Membantu menemukan kesulitan belajar siswa-siswanya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikan.
- 7) Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luar batas kewajaran, baik dari dalam (sekolah) maupun dari luar (masyarakat).⁴¹

Jadi, tujuan supervisi pendidikan adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas khususnya yang dilakukan oleh guru.

Dalam supervisi pendidikan, kepala sekolah selaku supervisor harus mampu merefleksikan semua tujuan di atas. Dengan melaksanakan semua tujuan-tujuan di atas diharapkan terjadi perubahan perilaku mengajar guru ke arah yang lebih baik yang pada akhirnya akan menunjang prestasi belajar siswa.

3. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Fungsi utama supervisi kepala sekolah adalah untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru. Ada analisa yang lebih luas seperti yang dikemukakan oleh Swearingen dalam bukunya

⁴¹ M. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Semmars, 1980), h. 39

Supervision of Instruction –Fondation and Dimension yang menjelaskan delapan fungsi supervisi.⁴²

- a. Mengkoordinasi semua usaha sekolah
- b. Melengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
- e. Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- f. Menganalisis situasi belajar-mengajar
- g. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf
- h. Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Selain itu, fungsi-fungsi supervisi yang sangat penting diketahui oleh para pemimpin termasuk kepala sekolah, menurut Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

- a. Dalam Bidang Kepemimpinan:
 - 1) Menyusun rencana dan policy bersama.
 - 2) Mengikut sertakan anggota kelompok (guru, murid dan karyawan) dalam berbagai kegiatan.
 - 3) Memberi bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan.
- b. Dalam Hubungan Kemanusiaan:
 - 1) Memanfaatkan kesalahan yang pernah dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya.
 - 2) Mengarahkan anggota kelompok pada sikap dan demokratis.

⁴² Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, h. 21.

- 3) Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok.
- c. Dalam Pembinaan Proses Kelompok :
- 1) Mengenal masing- masing pribadi anggota kelompok baik kelemahan maupun kemampuannya.
 - 2) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya antara sesama anggota maupun antara anggota dengan pemimpinnya.
 - 3) Memperkuat sikap dan kesediaan tolong menolong.
 - 4) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota.
- d. Dalam Bidang Administrasi Personal:
- 1) Menempatkan personal pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
 - 2) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal
- e. Dalam Bidang Evaluasi:
- 1) Menguasai teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar dan dapat diolah menurut norma - norma yang ada.
 - 2) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian yang mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan mengadakan perbaikan-perbaikan.⁴³

Dari beberapa penjelasan fungsi supervisi kepala sekolah diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa peran utama dari fungsi supervisi kepala adalah membantu meneliti, menilai, memperbaiki dan menumbuhkan suatu iklim perbaikan kepada guru dalam proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, agar mereka dapat mengajar lebih baik

⁴³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998), h. 86-87.

lagi dan profesional. Sehingga yang pada akhirnya diharapkan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

4. Prinsip-Prinsip Supervisi Kepala Sekolah

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif.⁴⁴ Untuk itu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesional sebagai seorang supervisor harus berlandaskan prinsip-prinsip supervisi demi kesuksesan tugasnya.

Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah⁴⁵:

a. Prinsip Ilmiah (*Scientific*)

Prinsip ilmiah ini mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan.
- 2) Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata.
- 3) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.
- 4) Prinsip Demokratis Service dan bantuan yang diberikan pada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna yang menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tapi berdasarkan kesejawatan.
- 5) Prinsip Kooperatif Mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.⁴⁶

⁴⁴ Syaiful Sagala, h, 199.

⁴⁵ Piet A. Sahertian, h. 19.

⁴⁶ Suryo Subroto, *Menejemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), h.

- 6) Prinsip Konstruktif dan Kreatif Membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.

Sedangkan menurut Pangaribuan yang dikemukakan oleh Syaiful Sagala, bahwa prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman dan diterapkan dalam mengembangkan supervisi adalah⁴⁷:

- a. Ilmiah

Kegiatan supervisi yang dilaksanakan harus benar-benar sistematis, obyektif, dan menggunakan instrumen atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.

- b. Kooperatif

Program supervisi dikembangkan atas dasar kerjasama antar supervisor dengan supervisee, sehingga kepala sekolah mampu bekerjasama dengan guru-guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas belajar mengajar.

- c. Konstruktif dan kreatif

Supervisor mampu membina guru agar mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar, serta mampu menggerakkan guru-guru untuk mengembangkan diri dan profesinya sehingga giat memperbaiki program pengajaran dan pendidikan secara konstruktif.

- d. Realistik

Pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada di dalam suatu

⁴⁷ Syaiful Sagala, h.198.

situasi atau kondisi secara obyektif. Dan harus dihindari terjadinya kegiatan yang sifatnya berpura-pura atau program yang muluk-muluk.

e. Progresif

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan.

f. Inovatif

Supervisor dan guru-guru harus terbuka terhadap perubahan yang terjadi di ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial. Sehingga mampu mengikhtiarkan perubahan dengan penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah perlu menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip tersebut dengan cara memahami dan menguasai dengan seksama tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional, karena jika sikap supervisor yang memaksakan kehendak, menakut-nakuti guru, dan perilaku negatif lainnya akan melumpuhkan kreatif guru. Sikap korektif tersebut harus diganti dengan sikap kreatif, dimana setiap orang mampu menumbuhkan dan mengembangkan kreatifitasnya untuk perbaikan pengajaran.

5. Tipe-tipe Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Burton dan Brueckner mengemukakan adanya lima tipe supervisi, yaitu:

a. Supervisi sebagai inspeksi

Inspeksi bukanlah suatu pengawasan yang berusaha menolong guru untuk mengembangkan dan memperbaiki cara dan daya kerja sebagai pendidik dan pengajar. Inspeksi dijalankan untuk meneliti/ mengawasi apakah guru atau bawahan menjalankan apa yang telah diinstruksikan dan ditentukan oleh atasan atau tidak. Jadi inspeksi adalah kegiatan-kegiatan mencari kesalahan. Untuk menentukan baik buruknya guru/ bawahan dilihat sematamata dari: sampai dimana ketaatan dan kebaikannya menjalankan

tugas-tugas atasan tersebut. Guru-guru atau bawahan tidak pernah diminta pendapat dan diajak merundingkan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya. Inspeksi merupakan tipe kepengawasan yang otokratis.

b. *Laissez faire*

Tipe ini merupakan kepengawasan yang sama sekali tidak konstruktif. Kepengawasan *Laissez faire* membiarkan guru-guru/ bawahan bekerja sekehendaknya tanpa diberi petunjuk dan bimbingan. Guru-guru boleh menjalankan tugasnya menurut apa yang mereka sukai, boleh mengajar apa yang mereka inginkan dan dengan cara yang mereka kehendaki. Hal yang demikian bukanlah demokrasi, melainkan justru suatu kepengawasan yang lemah dan tanpa tanggung jawab. Seorang kepala sekolah yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan bantuan, pengawasan, dan koreksi terhadap pekerjaan guru-guru/ anggota yang dipimpinya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada mereka masing-masing tanpa petunjuk atau saran-saran, dan tanpa adanya koordinasi.

c. *Coercive supervision*

Tipe kepengawasan ini bersifat otoriter, hampir sama dengan kepengawasan yang bersifat inspeksi. Di dalam tindakan dianggapnya benar dan baik menurut pendapatnya sendiri. Dalam hal ini pendapat dan inisiatif guru tidak dihiraukan atau tidak dipertimbangkan, yang terpenting guru harus tunduk dan menuruti petunjuk-petunjuk yang dianggap baik oleh supervisor itu sendiri.

d. *Supervisi sebagai latihan bimbingan*

Tipe supervisi ini berlandaskan suatu pandangan bahwa pendidikan itu merupakan proses pertumbuhan bimbingan, juga berlandaskan pandangan bahwa orang-orang yang diangkat sebagai guru pada umumnya telah

mendapat pendidikan *pre-service* di sekolah guru. Oleh karena itu, supervisi yang dilakukan selanjutnya ialah untuk melatih (*to train*) dan memberi bimbingan (*to guide*) kepada guru-guru tersebut dalam tugas pekerjaannya sebagai guru. Tipe ini baik terutama bagi guru-guru yang baru mulai mengajar setelah keluar dari sekolah guru.

e. Kepengawasan yang demokrasi

Dalam kepemimpinan yang demokratis, supervisi bersifat demokrasi pula. Dalam hal ini supervisi merupakan kepemimpinan pendidikan secara kooperatif. Supervisi bukan lagi suatu pekerjaan yang dipegang oleh seorang petugas melainkan merupakan pekerjaan-pekerjaan bersama yang dikoordinasikan. Tanggung jawab tidak dipegang sendiri oleh supervisor melainkan dibagi-bagikan kepada para anggota sesuai dengan tingkat, keahlian, dan kecakapannya masing-masing.⁴⁸

Pada hakikatnya, sebaiknya supervisor secara mutlak harus menggunakan salah satu dari tipe-tipe di atas, tetapi sesuai dengan situasi dan kondisi atau permasalahan yang dihadapi, maka seorang supervisor harus bisa luwes dan berbaur.

6. Teknik-Teknik Supervisi Kepala Sekolah

Upaya untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai teknik supervisi. Teknik adalah cara yang dipakai dalam supervisi, teknik supervisi adalah metode-metode yang dipakai oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi.⁴⁹

⁴⁸ Ngalim Purwanto, h. 79.

⁴⁹ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 209.

Pada umumnya alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam alat atau teknik, yaitu teknik individual dan teknik kelompok.

Adapun teknik-teknik supervisi yang dimaksud tersebut adalah:

a. Teknik Individual

Teknik individual adalah pelaksanaan supervisi pendidikan yang diberikan pada guru-guru tertentu yang mempunyai masalah dan bersifatperorangan. Bila masalah yang dihadapi adalah masalah yang bersifatpribadi, apalagi khusus atau *secret*, maka teknik yang digunakan sebaiknya adalah teknik individual/perorangan dengan pertemuan empat mata dan dijamin kerahasiaannya.⁵⁰

Teknik-teknik supervisi kepala sekolah yang bersifat individual antara lain adalah seperti: kunjungan kelas, observasi kelas, dan saling mengunjungi kelas.

1) Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa dan bertujuan memperoleh data mengenai keadaan yang sebenarnya untuk melihat apa kelemahan yang sekiranya perlu diperbaiki. Dan memperoleh data yang diperlukan bagi tindakan-tindakan administratif dalam usaha menyediakan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk membina situasi belajar mengajar yang lebih baik.⁵¹

⁵⁰ Ari Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996),h. 202.

⁵¹ Zainal Arifin, *Evaluasi Instruksional, Prinsip Teknik Prosedur*, (Bandung: PT. Remaja

2) Observasi Kelas

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan evaluasi dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, dan rasional mengenai fenomena- fenomena yang diselidiki. Kegiatan observasi kelas merupakan salah satu cara untuk menentukan data-data aktual dan kongkrit tentang masalah-masalah yang dihadapi guru di depan kelas. Dengan observasi kelas, supervisor dapat mempelajari situasi belajar mengajar yang sedang berlangsung yang meliputi faktor-faktor yang berpengaruh di dalamnya yang mencakup kegiatan-kegiatan guru, kegiatan-kegiatan murid, dan masalah-masalah yang timbul, serta proses belajar mengajar tersebut.

3) Saling Mengunjungi (*Intervisitation*) Kelas

Kunjungan antar kelas dapat pula digolongkan sebagai teknik layanan atau pembinaan profesional secara perseorangan, yang dimaksud dengan saling mengunjungi (*intervisitation*) kelas ialah seorang guru mengunjungi guru lain yang sedang mengajar, ataupun mengadakan observasi. Saling mengunjungi (*intervisitation*) kelas ini perlu diatur dan dikembangkan dengan sebaik -baiknya. Walaupun kunjungan ini berlangsung antar guru yang satu dengan yang lain, pengaturan dan perencanaan dilakukan bersama -sama dengan kepala sekolah /supervisor.

b. Teknik Kelompok

Teknik yang bersifat kelompok adalah teknik-teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok. Bila supervisor memperhitungkan bahwa masalah yang

dihadapi bawahannya adalah sejenis, maka penyelesaiannya dapat dilakukan dengan teknik kelompok.⁵²

Adapun kegiatan yang dapat dilaksanakan di antaranya adalah:

1) Studi Kelompok Antar Guru

Guru-guru yang mengajar dalam mata pelajaran yang sama berkumpul untuk mempelajari suatu masalah yang sama, atau sejumlah bahan mata pelajaran, selain itu juga membahas ilmu pengetahuan yang sedang berkembang.

2) Diskusi Kelompok/Tukar Menukar Pendapat

Hakikat diskusi terletak pada suatu kegiatan saling bertukar pikiran mengenai suatu masalah antara dua orang atau lebih. Pertukaran pendapat tentang suatu masalah untuk dipecahkan bersama. Dengan adanya diskusi dapat mengembangkan keterampilan anggota atau guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dengan jalan bertukar pikiran di antara guru. Dalam diskusi ini, supervisor dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat-nasehat, ataupun saransaran yang diperlukan.

3) Pelajaran Contoh (*Demonstrasi Teaching*)

Dapat dikatakan sebagai suatu teknik yang bersifat kelompok, bilamana kepala sekolah sebagai supervisor itu mampu memberikan penjelasan-penjelasan kepada guru-guru tentang mengajar yang baik, setelah seorang guru yang baik memberikan penjelasan kepada guru-guru yang dikunjungi sebelumnya. Dan dapat dikatakan juga sebagai teknik yang bersifat perorangan, jika supervisor menggunakan suatu kelas dan memberikan penjelasan tentang teknik mengajar yang baik bagi seorang guru. Suatu demonstrasi yang baik harus direncanakan dengan teliti dan mempunyai suatu tujuan tertentu dan memberi kesempatan kepada guru

⁵² Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah, Administrasi Pendidikan Mikro*, h. 203.

untuk melihat metode-metode mengajar yang baru atau berbeda.⁵³ Sudah banyak hal yang diketahui oleh para guru, tetapi apa yang diketahui itu belum dilaksanakan dalam praktek pengajaran sehari-hari. Maka yang terpenting ialah bagaimana metode ini dipergunakan lebih efektif. Bagi guru-guru nasehat saja tidak cukup. Mereka memerlukan contoh bagaimana mempergunakan metode itu dalam pengajaran secara efektif. Di sini nyatalah betapa pentingnya demonstrasi mengajar sebagai salah satu teknik supervisi pendidikan. Demonstrasi hendaklah dilakukan oleh orang yang ahli, mungkin kepala sekolah, mungkin penilik/pengawas, seorang guru, atau ahli yang lainnya. Jadi, semua teknik-teknik supervisi pendidikan tersebut di atas merupakan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan, bukan suatu tujuannya yang hendak dicapai. Namun hanya sebagai alat yang dapat dianggap efektif dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

D. Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru

Profesionalisme guru merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru sehingga dengan dibekali kompetensi profesionalisme tersebut guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang guru dikatakan mempunyai kompetensi profesional apabila mampu menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi dan menguasai struktur serta metode keilmuan.⁵⁴ Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer dan supervisor yang profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya sekolah. Kualitas pengelolaan

⁵³ Hendiyat Soetopo dan Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, h. 52.

⁵⁴ Sudarwan Danim, dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung : ALFABETA, 201, h.

sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer dan supervisor. Sebagai seorang manajer dan supervisor, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial dan supervisor yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Sedangkan supervisi / pengawasan kepala sekolah meliputi: kesanggupan mengawasi guru-guru didalam menjalankan tugas-tugasnya disekolah yang ia pimpin, memberikan teguran dan solusi terhadap guru yang bermasalah dan lain sebagainya. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik. Berkaitan dengan manajerial dan supervisi kepala sekolah, maka tidak luput di dalamnya ada guru yang menjadi bawahan kepala sekolah, dan tentunya guru didalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik juga tidak lepas dari adanya pengaruh yang di timbulkan oleh kepala sekolah itu sendiri.

Berangkat dari pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme guru merupakan pencapaian yang tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah sebagai atasan langsung dari guru.

E. Kerangka Berfikir dan Paradigma

1. Kerangka Berfikir

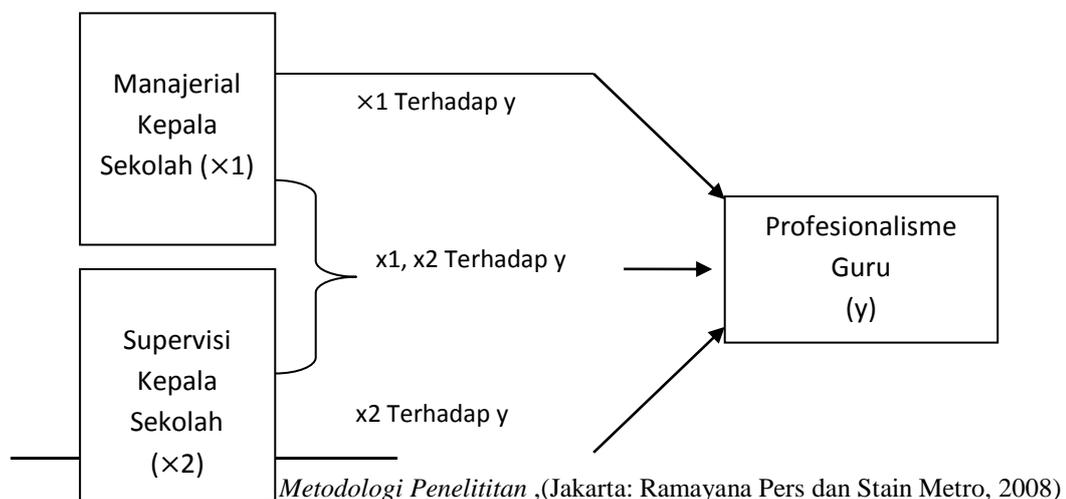
Kerangka berfikir adalah “Suatu konsep yang memberikan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih dalam rangka memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang di teliti”⁵⁵

Dari definisi diatas dapat penulis jelaskan bahwa kerangka berfikir adalah suatu konsep pemikiran atau penjelasan sementara yang menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lainnya. Sehingga tujuan dan arah penelitian dapat diketahui dengan jelas.

Berdasarkan pemikiran diatas tersebut, maka penulis sajikan kerangka berfikir dalam penelitian ini, yaitu “Apabila Kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah baik, maka profesionalisme guru juga baik. Demikian pula jika kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah kurang baik, maka profesionalisme guru juga akan kurang baik”

2. Paradigma

Paradigma penelitian adalah suatu cara pandang yang digunakan oleh seseorang atau kelompok orang untuk mengamati gejala-gejala sehingga berdasarkan paradigma tersebut seseorang bisa untuk mengamati hal yang bersType equation here.angkutan. ⁵⁶ paradigma dalam penelitian ini adalah sebagaimana di jelaskan dalam bagan di bawah ini.



h. 57

⁵⁶ Edi kurnadi, h. 57

Gambar 1. Diagram pengaruh kemampuan manjerial (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2) terhadap profesiaonalisme guru (Y)

F. Hipotesis

Hipoteis Adalah “Jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu di uji secara empiris”.⁵⁷ Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat di kemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara dari masalah yang ada di dalam penelitian dimana kebenarannya masih perlu di buktikan oleh peneliti di lapangan.

Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah “

1. Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.
2. Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.
3. Terdapat pengaruh pesepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dikatakan deskriptif karena bertujuan untuk “membuat deskripsi,

⁵⁷ Edi kusnadi. h.59

gambar atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”⁵⁸ Disebut kuantitatif karena data yang terkumpul dalam penelitian ini “dapat di analisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial maupun non inferensial”.⁵⁹

Berdasarkan jenis penelitian diatas, maka dalam penelitian ini penulis berupaya mendeskripsikan pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selanjutnya mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif dan kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik.

Penelitian deskriptif sebagaimana jenis penelitian yang akan penulis lakukan terdiri dari lima macam, yaitu “(a) penelitian deskriptif murni atau survey, (b) penelitian korelasi, (c) penelitian komparasi, (d) penelitian penelusuran, (e) penelitian evaluatif.”⁶⁰

Mengacu kepada jenis penelitian deskriptif diatas, penelitian yang akan penulis lakukan ini termasuk jenis penelitian deskriptif korelatif, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel satu terhadap variabel lainnya.

B . Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan

⁵⁸ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Cet. Ke 7 (Jakarta: Graha Indonesia, 2009) h. 54

⁵⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. Ke 1 (Surabaya: Erlangga

University Press, 2001), h. 126

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian , Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Cet, Ke 14 (Jakarta : Rinika Cipta 2010), h. 3

subjek penelitian⁶¹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram, Lampung Tengah Yang berjumlah 50 orang. dengan perincian MA Al Mubarak Uman Agung 20 Orang dan MA Maarif 07 Bandar mataram 30 Orang.⁶²

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti⁶³. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan sampel dalam sebuah penelitian adalah subyek penelitian tertentu yang diambil dari populasi sebagai wakilnya dengan besar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kehendak peneliti dengan syarat benar-benar mewakili populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili) jumlah populasi yang ada.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara pengumpulan data dengan jalan mencatat atau meneliti sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek peneliti.⁶⁴ Adapun Dalam menentukan jumlah sampel yang akan di ambil peneliti menggunakan rumus Slovin⁶⁵, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

⁶¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 172

⁶² Hasil pra survey di MA Almubarak dan MA Darul Hidayah Uman Agung pada tanggal 02 oktober 2017.

⁶³ Ibid, hlm. 174

⁶⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h. 28

⁶⁵ Bambang Prasetyo. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Dari jumlah populasi diatas yang terdiri dari dua sekolah yaitu Madrasah Aliyah Al-Mubarak yang berjumlah 20 orang guru dan Madrasah Aliyah Maarif 07 Bandar Mataram yang berjumlah 30 orang guru sehingga dimasukan kedalam rumus slovin dengan perhitunganya sebagai berikut :

Perhitungan pada populasi MA Al Mubarak Uman Agung

$$n = \frac{20}{1 + 20 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{20}{1,2} = 16,666667 \text{ dibulatkan menjadi } 17 \text{ Orang}$$

Pehitungan pada populasi MA Maarif 07 Bandar mataram

$$n = \frac{30}{1 + 20 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{30}{1,3} = 23,07692307 \text{ dibulatkan menjadi } 23 \text{ Orang.}$$

Sehingga dari gabungan dua perhitungan tersebut , maka didapat jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar $17 + 23 = 40$ guru. Maka dalam hal ini penulis akan menggunakan sampel sebanyak 40 guru. Dengan rincian MA Al Mubarak Uman Agung 17 Orang dan MA Maarif 07 Bandar mataram 23 Orang.

Adapun tehnik sampling yang peneliti gunakan setelah sampel telah ditemukan kemudian menggunakan tehnik cluster random sampling yang mana system pengambilan sampel meggunakan system dua tahap. Tahap pertama menentukan sampel di tempat-tempat penelitian (obyek penelitian), kedua

menentukan orang-orang yang ada pada setiap tempat penelitian secara sampling.⁶⁶

Sebagaimana yang telah dihitung dari setiap obyek penelitian yang akan digunakan, dalam penelitian ini MA Al-Mubarak Uman Agung diambil 17 orang dari 20 Orang guru yang ada, sedangkan di MA Maarif 07 Bandar mataram diambil 23 orang dari 30 orang guru yang ada. Kemudian dari sampel tersebut akan di ambil atau diperoleh data penelitian yang diharapkan.

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah “Definisi yang didasarkan atas sifat-sifat suatu hal yang di definisikan yang dapat di ambil atau di observasi serta dapat di ukur”.⁶⁷ Menurut Muhammad Nazir, Definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”.⁶⁸

Mengacu kepada pendapat diatas, maka dalam konteks penelitian ini definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagi penulis untuk menjelaskan variabel yang akan di teliti, yaitu pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah dan profesionalisme guru.

1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan guru berdasarkan keahlian atau kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran. Aspeknya meliputi : (1) menguasai kurikulum, (2) menguasai materi setiap mata pelajaran, (3) menguasai metode dan evaluasi belajar, (4) setia terhadap tugas, dan (5) disiplin.

⁶⁶Sugiyono. “Statistika Untuk Penelitian”. Bandung: Alfa Beta. Hlm. 65-66

⁶⁷Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Ramayana pers Dan Stain Metro, 2008) h.57.

⁶⁸Muhammad Nazir .h. 126.

2. kemampuan Manajerial kepala Sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah Suatu keahlian menggerakkan atau memimpin guru untuk bekerja dengan baik di dalam sebuah sekolah. Aspeknya meliputi : (a) Menguasai strategi. (b) Sebagai motivator. (c) Memerankan fungsi manajerial. (d) mampu memberikan solusi kepada guru dalam berbagai masalah.

3. Kemampuan Supervisi kepala Sekolah

Kemampuan supervisi kepala sekolah adalah Suatu keahlian kepala sekolah di dalam menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah baik secara individual maupun kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Aspeknya meliputi : (a) memberikan bimbingan kepada guru. (b) mengadakan kunjungan kelas. (c) mengetahui konsisi guru. (d) membina hubungan yang baik.

D. Instrument Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrument

“Kisi-kisi adalah suatu tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang di sebutkan dalam kolom”.⁶⁹ Kisi-kisi penyusunan instrument menunjukkan hubungan antara variabel yang akan di teliti dengan sumber data yang akan diambil, metode yang digunakan dan instrument yang disusun.

Instrument yang digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi kepala sekolah dan profesionalisme guru adalah angket sebagai metode utama, dokumentasi dan

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, h. 205.

observasi sebagai penunjang metode. Adapun instrument yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua kisi-kisi, yaitu kisi-kisi umum dan khusus.

Menurut Suharsimi Arikunto, Kisi-kisi ada dua macam, yaitu:

- a. Kisi-kisi umum, yaitu kisi-kisi yang di buat untuk menggambarkan semua variabel yang akan diukur, dilengkapi dengan semua kemungkinan sumber data, semua metode dan instrument yang mungkin dipakai.
- b. Kisi-kisi khusus, yaitu kisi-kisi yang di buat untuk menggambarkan rancangan butir-butir yang akan disusun untuk suatu instrument.⁷⁰

Berdasarkan uraian diatas, maka rancangan kisi-kisi instrument dalam penelitian diperlukan untuk menggambarkan variabel x1 (persepsi guru tentang kemampuan Manajerial kepala sekolah), variabel x2 (persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah) dan variabel y (profesionalisme guru), di lengkapi dengan data dan metode yang di gunakan.

Adapun rancangan kisi-kisi instrument dalam penelitian ini dijabarkan dalam table berikut ini.

Tabel 2.

Kisi-kisi umum instrument variabel penelitian tentang Manajerial, Supervisi kepala sekolah dan Profesionalisme Guru

Variabel Penelitian	Sumber Data	Metode	Instrument
Pengaruh Persepsi guru tentang kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x1)	Guru	Angket	Materi Angket

⁷⁰Suharsimi arikunto. h. 206

Pengaruh Persepsi guru tentang Supervisi kepala sekolah (x2)	Guru	Angket	Materi Angket
Profesionalisme guru (y)	Guru	Angket	Materi angket

Variabel profesionalisme guru pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban (SL) dengan bobot nilai 5, (S) dengan bobot nilai 4, (KK) dengan bobot nilai 3, (K) dengan bobot nilai 2 dan (TP) dengan bobot nilai 1. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Profesionalisme Guru

No	Definisi Operasional	Variabel	Indikator	Rancangan Item	
				Jml	sebaran
1	Profesionalisme guru yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan guru berdasarkan	Menguasai kurikulum	5. Menyusun program tahunan	1	1
			6. Menyusun Program semester	1	2
			7. Menyusun RPP	1	3
				1	4

keahlian atau kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran . Secara operasional profesionalis me guru dalam penelitian ini yaitu: (1) menguasai kurikulum, (2) menguasai materi setiap mata pelajaran, (3) menguasai metode dan evaluasi		8. menetapkan KKM		
	Menguasai materi mata pelajaran	1. Menyajikan materi bahan ajar.	2	5,6
	Menguasai metode dan evaluasi belajar	6. Menggunakan metode belajar variatif	2	7,8
		7. menggunakan media dengan baik,	2	9,10
		8. mengevaluasi hasil belajar,	2	11,12
		9. melaksanakan pengayaan dan remedial	1	13
		10. mengolah hasil evaluasi dan laporan	2	14,15

	belajar, (4) setia terhadap tugas, dan (5) disiplin.	Setia terhadap tugas	3. Melaksanakan n tugas sesuai dengan kewajiban	1	16
		Disiplin	4. Membuat surat keterangan apabila berhalangan tugas	1	17
			4. Hadir dan pulang tepat waktu	2	18, 19
			5. mematuhi segala peraturan	1	20

Sumber: Definisi konseptual profesionalisme guru (UU No 14 tahun 2005: PP No 74 tahun 2008)

Variabel persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban (SS) Sangat setuju dengan bobot nilai 5, (S) Setuju bobot nilai 4, (RR) Ragur-ragu dengan bobot nilai 3, (TS) Tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan

(STS) Sangat tidak setuju dengan bobot nilai 1. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif

Tabel 4.
Kisi-kisi Instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah

No	Definisi operasional Variabel x1	Komponen	Indikator	Rancangan item	
				Jml	Sebaran
2	Kemampuan Manajerial kepala sekolah adalah Suatu keahlian menggerakkan atau memimpin guru untuk bekerja dengan baik di dalam sebuah sekolah. Adapun kemampuan manajerial kepala sekolah dalam	Menguasai strategi	1. Memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah	2	1, 2
		Sebagai motivator	1. Memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh tenaga pendidik dan	2	3,4

penelitian ini adalah (1) menguasai strategi, (2) sebagai motivator, (3) memerankan fungsi manajerial, (4) mampu memberikan solusi kepada guru dalam berbagai masalah.		kependidikan		
	Memerankan fungsi manajerial	1. Perencanaan <i>(planning)</i> 2. Pengorganisasian <i>(organizing)</i> 3. Pengarahan <i>(directing)</i> 4. Koordinasi <i>(kordinating)</i> 5. Pengawasan <i>(controlling)</i>	2 2 2 2 2	5, 6 7,8 9, 10 11, 12 13, 14

		mampu memberikan solusi kepada guru dalam berbagai masalah	1. Membantu guru dalam membimbi ng pengalama n belajar peserta didik	2 1	15, 16 17
			2. Membantu guru melihat dengan jelas 9memaha mi)tujuan- tujuan pendidikan	 1	 18
			3. Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru	 2	 19,20
			4. Membantu guru dalam		

			hal melihat kemajuan peserta didik dan Hasil kinerja guru itu sendiri		
--	--	--	--	--	--

Variabel kemampuan supervisi kepala sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban (SS) Sangat setuju dengan bobot nilai 5, (S) Setuju dengan bobot nilai 4, (RR) Ragu-ragu kadang dengan bobot nilai 3, (TS) Tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan (STS) Sangat tidak setuju dengan bobot nilai 1. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

Tabel 5.
Kisi-kisi Instrumen kemampuan Supervisi Kepala Sekolah

No	Devinisi operasional Variabel x2	komponen	Indikator	Rancangan item	
				jml	Sebaran

3	<p>Kemampuan supervisi kepala sekolah adalah Suatu keahlian kepala sekolah di dalam menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah baik secara individual maupun kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.</p>	<p>Memberikan bimbingan kepada guru</p>	<p>1. Membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang baik yang sesuai dengan perkembangan anak didik dan tuntutan dalam kehidupan masyarakat yang dapat di lakukan dengan kegiatan observasi, misalnya dengan cara percakapan pribadi <i>(individual conferensi)</i></p> <p>2. Membimbing dan mengawasi guru-guru agar mereka pandai memilih metode-</p>	4	1, 2, 3, 4,
---	---	---	---	---	-------------

	<p>Adapun Kemampuan supervisi kepala sekolah Dalam penelitian yaitu seorang kepala sekolah sebagai supervisor harus memberikan bimbingan kepada guru, mengadakan</p>		<p>metode mengajar yang baik, hal ini dapat dilakukan dengan cara observasi kelas (<i>class room observation</i>)</p>	4	5, 6, 7, 8
	<p>kunjungan kelas, mengetahui konsisi guru dan membina hubungan yang</p>	<p>Mengadakan kunjungan kelas,</p>	<p>1. saling mengadakan kunjungan kelas antar guru (<i>inter class visit</i>)</p>	4	9, 10, 11, 12
	<p>baik.</p>	<p>Mengetahui kondisi guru</p>	<p>1. Mengetahi kondisi guru baik millue maupun keadaan sosial</p>	4	12, 13,

			ekonominya		14,15
		Membina hubungan yang baik.	1. Membina rasa kekeluargaan antara kepala sekolah, guru dan karyawanSetiap akhir tahun ajaran mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai situasi dan kondisi sekolah pada umumnya	5	16, 17, 18,19,20

2. Uji Coba Instrument

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliable⁷¹. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sah dan handal. Instrumen yang valid atau sahih adalah apakah alat ukur tersebut mampu mengukur yang hendak diukur. Sedangkan reliable atau handal adalah untuk melihat apakah alat ukur

⁷¹Suharsimi arikunto. h. 159

mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid (sahih) jika instrumen tersebut mampu mengukur terhadap apa yang diinginkan. Dalam menyusun instrumen yang valid (validitas isi, validitas konstruk) langkah yang harus ditempuh adalah mengidentifikasi topik pokok tingkah laku yang akan diukur, membuat tabel spesifik perinci sampel butir pertanyaan yang digunakan, dan membuat tes atau angket yang paling mendekati tabel spesifik. Apabila semua indikator dan diskriptor sudah terwakili dalam butir instrumen, maka instrumen dipandang telah memiliki validitas isi⁷².

Meminta bantuan ahli untuk memeriksa isi instrumen tersebut secara sistematis, serta mengevaluasi relevansinya dengan apa yang akan diukur. Apabila ahli yang memeriksa memandang bahwa instrumen tersebut sudah mencerminkan wilayah isi dengan memadai, maka instrumen tersebut dapat dikatakan telah memadai. Teknik uji validitas untuk menentukan validitas terhadap item-item skala psikologis dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

Rumus Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : Koefisien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

⁷². Suharsimi arikunto, h. 160

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data.

Hasil dari Uji Validitas masing-masing Variabel antara lain:

a. Profesionalisme Guru

Tabel 6.
Hasil uji validitas profesionalisme guru (y)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
PROFESION	1	0,652	0,590	Valid
ALISME	2	0,607	0,590	Valid
GURU	3	0,631	0,590	Valid
	4	0,767	0,590	Valid
	5	0,834	0,590	Valid
	6	0,653	0,590	Valid
	7	0,601	0,590	Valid
	8	0,632	0,590	Valid
	9	0,781	0,590	Valid
	10	0,731	0,590	Valid

	11	0,822	0,590	Valid
	12	0,598	0,590	Valid
	13	0,683	0,590	Valid
	14	0,898	0,590	Valid
	15	0,623	0,590	Valid
	16	0,731	0,590	Valid
	17	0,613	0,590	Valid
	18	0,732	0,590	Valid
	19	0,603	0,590	Valid
	20	0,621	0,590	Valid

Sumber : Data Primer diolah, April 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable profesionalisme guru terlihat semua item pertanyaan menunjukkan r hitung pada masing-masing pertanyaan dalam variable > r table, pada N= 18, dan dengan tingkat kepercayaan (df) sebesar 95%. Dengan melihat hasil tersebut maka dari masing-masing pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha cronbach's sebesar 0,909 yang lebih besar dari ketentuan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki tingkat reliable yang tinggi.

b. Persepsi Guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah

Tabel 7.

Hasil uji validitas Variabel Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah (x1)

Variabel	Item	R Hitung	R Table	Keputusan
----------	------	----------	---------	-----------

PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH	1	0,837	0,590	Valid
	2	0,677	0,590	Valid
	3	0,683	0,590	Valid
	4	0,752	0,590	Valid
	5	0,661	0,590	Valid
	6	0,751	0,590	Valid
	7	0,735	0,590	Valid
	8	0,763	0,590	Valid
	9	0,787	0,590	Valid
	10	0,701	0,590	Valid
	11	0,689	0,590	Valid
	12	0,814	0,590	Valid
	13	0,730	0,590	Valid
	14	0,651	0,590	Valid
	15	0,649	0,590	Valid
	16	0,661	0,590	Valid
	17	0,792	0,590	Valid
	18	0,735	0,590	Valid
	19	0,713	0,590	Valid
	20	0,710	0,590	Valid

Sumber : Data Primer di olah, April 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable kemampuan manajerial kepala sekolah terlihat semua item pertanyaan menunjukkan r hitung pada masing-masing pertanyaan dalam variable $> r$ table, pada $N= 18$, dan dengan tingkat kepercayaan (df) sebesar 95%. Dengan melihat hasil tersebut maka

dari masing-masing pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha cronbach's sebesar 0,761 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki tingkat reliable yang tinggi.

c. Persepsi Guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah

Tabel 8.
Hasil uji validitas variabel persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah (x2)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH	1	0,790	0,590	Valid
	2	0,657	0,590	Valid
	3	0,878	0,590	Valid
	4	0,593	0,590	Valid
	5	0,803	0,590	Valid
	6	0,731	0,590	Valid
	7	0,806	0,590	Valid
	8	0,811	0,590	Valid
	9	0,619	0,590	Valid
	10	0,810	0,590	Valid
	11	0,735	0,590	Valid
	12	0,848	0,590	Valid
	13	0,603	0,590	Valid
	14	0,805	0,590	Valid
	15	0,835	0,590	Valid
	16	0,898	0,590	Valid

	17	0,600	0,590	Valid
	18	0,765	0,590	Valid
	19	0,679	0,590	Valid
	20	0,618	0,590	Valid

Sumber : Data Primer di olah, April 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable supervise kepala sekolah terlihat semua item pertanyaan menunjukkan r hitung pada masing-masing pertanyaan dalam variable $> r$ table, pada $N= 18$, dan dengan tingkat kepercayaan (df) sebesar 95% dengan kata lain masing-masing pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha cronbach's sebesar 0,952 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable supervise kepala sekolah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrument terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap atau ajeg⁷³.

Reliabilitas merupakan ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur. Dalam hal ini suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap atau stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Reliabilitas lebih merujuk pada satu pengertian bahwa suatu alat instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

⁷³. Suharsimi arikunto, h. 160

Teknik yang dipakai untuk menentukan reliabilitas (keajegan) instrumen adalah dengan rumus Alpha. Peneliti menggunakan rumus ini karena instrumen yang dipergunakan berbentuk angket dengan skor skala bertingkat. Untuk angket dengan skala bertingkat diuji dengan menggunakan rumus Alpha.⁷⁴

Rumus Alpha

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum b^2} \right\}$$

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

$\sum b^2$ = Varians total

Dengan kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Atau dapat pula dalam penghitungan validitas dan reliabilitas test menggunakan rumus SPSS versi 16.0.

Hasil dari uji reliabilitas angket adalah sebagai berikut:

- a. Profesionalisme guru

Tabel 9.
Uji reliabilitas Profesionalisme guru.

	Cronbach alpha hitung	Ketetapan alpha	
	0,909	0,6	Reliable

⁷⁴. suharsimi arikunto, h. 190

Sumber : Data Primer di olah, April 2018

- b. Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah

Tabel 10

Uji reliabilitas Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah

	Cronbach's Alpha Hitung	Ketetapan Alpha	
	0,761	0,6	Reliable

Sumber : Data Primer di olah, April 2018

- c. Persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah

Tabel 11.

Uji reliabilitas Persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah

	Cronbach's alpha hitung	Ketetapan an alpha	
	0,952	0,6	Reliable

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standard ⁷⁵. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sistematis dan sesuai prosedur diharapkan mampu memberikan data yang sesuai dengan kondisi yang terjadi sesungguhnya. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara⁷⁶. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan

⁷⁵SuharsimiArikunto, „op.cit, hlm. 237

⁷⁶ Sugiyono, op.cit, Hlm. 308

interview (wawancara), quisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden⁷⁷. Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variable penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan dalam item-item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan skala Likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial⁷⁸. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

F. Uji Asumsi Dasar

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi dasar agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria best, linear dan supaya variabel independen sebagai estimator atau variabel dependen tidak bias. Uji asumsi dasar itu diantaranya uji normalitas dan uji linearitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak.¹⁵ Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah normal atau tidak, maka

⁷⁷Sugiyono, op.cit, hlm.147-148

⁷⁸Ibid. hlm. 134

dilakukan uji normalitas dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat hasil data yang muncul apakah yang muncul pada kolom *kolmogrov-smirnov* atau pada *Shapiro Wilk*. Kemudian untuk dasar pengambilan keputusan normal tidaknya, yaitu apabila x hitung > 0.05 maka distribusi populasi dikatakan normal, dan jika x hitung < 0.05 maka distribusi populasi dikatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki Pengaruh yang signifikan atau tidak. Dasar dari pengambilan keputusan hasil dari penghitungan SPSS yaitu: jika nilai probabilitas > 0.05 dan nilai signifikansi < 0.05 maka hubungan antara variabel adalah linear. Dan jika nilai probabilitas < 0.05 dan nilai signifikansi > 0.05 maka hubungan antara variabel adalah tidak linear.

Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows v.16*.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, sehingga dapat diperoleh koefisien untuk masing-masing variabel bebas. Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda, yakni dibuat model matematis antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap pemahaman akuntansi siswa. Adapun bentuk umum analisis regresi berganda dengan dua variabel, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Pemahaman akuntansi siswa

α = Konstanta/intercept

β = Koefisien regresi variabel

X_e = Error disturbance

2 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang dilakukan dalam regresi berganda (multiple regression) adalah dua langkah, yakni uji F untuk menguji pengaruh secara simultan variable-variabel independen, dan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat pengambilan keputusan terhadap hasil pengujian adalah sebagai berikut;

a. Uji F (*simultan*)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini Uji F (*simultan*) digunakan untuk menguji hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi “Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan Manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram Lampung Tengah”.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dengan uji F, dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain:

- a) Bila nilai F lebih besar dari 4, maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, hipotesis alternatif diterima, sehingga semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁷⁹

Adapun uji F dilakukan dengan bantuan program SPSS v.16, dengan kriteria jika nilai Sig lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak dan jika nilai Sig lebih besar α maka H_0 diterima.

b. Uji t (parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.⁸⁰ Uji signifikansi parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H_1) dan kedua (H_2).

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dengan uji t, dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain:

- 1) Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$, dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2. Dengan demikian, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, diterima.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, hipotesis alternatif diterima. Adapun uji t dilakukan dengan

⁷⁹Imam aghozali, *Aplikasi analisis multi variat dengan program SPSS*, (semarang, UNDIP, 2001, hal. 83

⁸⁰. Duwi Priyatno, *Buku saku SPSS analisis data statistik lebih cepat, efisien dan akurat*, Jogjakarta Mediacco, Hal. 252

bantuan program SPSS v.16, dengan kriteria : jika $\text{Sig} < \alpha = \text{tolak } H_0$ dan jika $\text{Sig} > \alpha = \text{terima } H_0$.⁸¹

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Madrasah Aliyah Al-Mubarak

a. Profil MA Al Mubarak Uman Agung

Madrasah Aliyah Al Mubarak Uman Agung berdiri dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatul Mubarak dengan Akte Notaris : Eli Rusdiyati, S.H. No. 102/12/2015 SK MENKUMHAM : No. AHU-0034269. AH. 01. 04. TAHUN 2015. Berdiri pada tanggal 14 Mei 2005. Terletak di desa Uman agung, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah, Propinsi Lampung.

b. Visi, misi dan Tujuan MA Al Mubarak Uman Agung

1. Visi

Terwujudnya peserta didik yang kuat dalam aqidah, beramal dengan ilmu dan unggul dalam prestasi.

2. Misi

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertakwa
- 2) Memberi motivasi kepada peserta didik untuk menghayati ajaran islam dan mampu mengaktualisasi dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Membina peserta didik untuk mengembangkan potensi diri.

⁸¹*Opcit*, 98

- 4) Mengembangkan potensi didik dan tenaga kependidikan.
- 5) Mempersiapkan peserta didik yang cerdas, kreatif, Kompetitif, dan Mandiri.

3. Tujuan

- 1) Mendidik peserta didik menjadi beraqidah, beramal dan berprestasi
- 2) Mendidik peserta didik menjadi orang yang beriman, dan bertakwa kepada Allah SWT.
- 3) Menciptakan peserta didik yang mampu bersaing di masyarakat dan menguasai teknologi modern.

c. Struktur Organisasi MA Al Mubarak Uman Agung

Tabel 12
Struktur Organisasi MA Al Mubarak Uman Agung

No	Nama	Jabatan
1	Nana suyadi, S.Ag, M.Pdi	Kepala Madrasah + Guru PKN
2	Tumin, S.Pd, M.Pd	Wakil Kepala + Guru IPS
3	Komarudin, S.Pdi	Guru Fiqih
4	Ni'matul Istiqomah, S.Pdi	Guru bahasa inggris
5	Bunayar, S.Pd, M.Pd	Guru BK
6	Didik Saputra, S.Pd, M.Pd	Guru IPS
7	Aini Nur ma'rifah, S.Hi, M.Pd	Guru aqidah akhlak
8	Umi Salamah, M.Hi	Guru Sejarah Kebudayaan Islam
9	Fatkhul Aziz, S.Hi	Guru Bahasa arab
10	Maryamah, S.Pdi	Guru Bahasa Indonesia
11	Ahmad sikin, S.Pdi	Guru Penjasorkes
12	Rustiono, S.Pd	Guru Matematika Kelas X
13	Agus suharsono, S.Pd	Guru IPS Sosiologi
14	Imam Subky , S.Pdi	Guru Bahasa arab
15	Endang hastuti, S.Si	Guru IPA dan MTK Kelas XII
16	Wiqoyatul Muniroh, S.Si	Guru matematika kelas XI
17	Dedi Mustofa, S.Pdi. M.Pd	Guru Seni dan Kaligrafi
18	Wahid khoirul anam, M.Pdi	Guru BPI
19	Makrufah, M.Pd	Guru IPS ekonomi
20	Tentrem Pertiwi	Bendahara madrasah

Sumber : Arsip MA Al Mubarak Uman Agung

d. Kondisi Siswa/i MA Al Mubarak Uman Agung

Tabel 13
Kondisi Siswa/i MA Al Mubarak Uman Agung

Tahun Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jml Total	
	Jml Siswa	Jml Rombel						
2015/2016	70	2	63	2	66	2	199	6
2016/2017	84	2	71	2	47	2	202	6
2017/2018	116	3	84	2	65	2	265	7

Sumber : Arsip MA Al Mubarak Uman Agung

2. Madrasah Aliyah Maarif 07 Bandar Mataram

a. Profil

Madrasah Aliyah Maarif 07 Uman Agung Bandar Mataram berdiri pada tahun 1991 dalam naungan Yayasan LP Maarif Lampung Tengah. Terletak di Desa Uman Agung, Kecamatan Bandar mataram, Lampung Tengah, Kode Pos 34169, dan telah terakreditasi B.

b. Visi dan Misi MA Maarif 07 Bandar Mataram

1 Visi

Al muhafadhotu 'alal qodim asholih, wal akhdzu bil jadidil Ashlah (melestarikan warisan/budaya lama yang baik, dan mengambil inovasi yang lebih baik).

2 Misi

- a) Mencetak kader siswa yang berakidah *ahlus sunah wal jama'ah* (ASWAJA)
 - b) Mewujudkan komunitas madrasah yang mencerminkan *akhlakul karimah*
 - c) Mengembangkan wawasan ASWAJA dalam pola pikir dan tingkah laku siswa sehari-hari baik di dalam madrasah maupun di luar madrasah
 - d) Mengembangkan segenap potensi siswa sehingga berguna bagi masyarakat, bangsa dan negara sesuai dengan ajaran islam.
 - e) Menyiapkan model-model pembelajaran yang adaptif, inovatif dan berkualitas
- c. Keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MA Maarif 07 Bandar mataram

Tabel 14
Keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MA Maarif 07
Bandar mataram

No	Nama guru	Status kepegawaian	Bidang studi yang diajarkan
1	Japari, S.Pd	Guru tetap yayasan	matemateka
2	Rika andriani, S.Pd.		Bahasa Indonesia
3	Farhan, S.Pd		Bahasa inggris
4	Agus mustaqim, S.Pd		Sosiologi
5	Sunardi, S.Pd		Penjaskes X
6	Umi kulsum, S.Pd,I		Aqidah akhlak
7	Siti munatun, S,Pd,I		Bahas arab
8	Sayidun anwar, S.Pd.I		Al qur'an hadits
9	Eko maryulin, S.Pd		Ekonomi
10	Muh. Ihsan		Fiqih
11	Yakub, S.Pd		PKn
12	Sumadi, S.Ag		SKI
13	Riki irfanto, S.Pd		Seni budaya
14	m. sanusi, S.Pd		Sejarah
15	Siti khomsiah, S.Pd		Geografi
16	Mushodiq, S.Ag		Aswaja
17	Adi purnomo, S.Pd		Bahsa indonesia
18	Endang S.Pd		Matematika
19	Eni ekowati, S.Pd		Ekonomi

20	Imam haroni,		Sosiologi
21	Jafrianto, S.Ag		Bahasa arab
22	Ahmad sholihin		Sosiologi
23	Jahidi, S.Ag		PKn
24	Paijo, S.Pdi		Kaligrafi
25	Tumiran, S.Hi		Bahasa Arab X
26	Muniroh, S.Kom		TIK
27	Jaka suseno, S.Pd		Penjasorkes XI
28	Sulastri, S.Pd		Matematika
29	Agus Sejati, S.Pdi		Tahfidz
30	Ihwan nurohman, S.Si		Penjasorkes XII

Sumber : Arsip MA Maarif 07 Bandar mataram

d. Keadaan siswa-siswi MA Maarif 07 Bandar Mataram

Tabel 15
Data Siswa MA Maarif 07 Bandar Mataram
TP. 2017 / 2018

KELAS	Jumlah siswa		Jumlah total
	Laki-laki	Perempuan	
X	35	47	82
XI	41	34	75
XII	42	35	77
JUMLAH	118	116	235

Sumber : Arsip MA Maarif 07 Bandar Mataram

B. Temuan Khusus

1. Persyaratan pengujian analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan untuk mengetahui apakah data dari tiga variabel yang terkumpul dapat digunakan untuk analisis data , dan pengujian hipotesis. Uji persyaratan analisis menggunakan Uji normalitas dan Uji linieritas.

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan sebagai acuan pengujian hipotesis merupakan data yang empirik. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogrof Smirnof (K-S) dengan terlebih dahulu mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H₁ : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Uji:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H₀ diterima (berdistribusi normal)
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H₀ ditolak (tidak berdistribusi normal)

Hasil pengujian normalitas data menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagaimana dijelaskan dalam tabel dibawah:

Tabel 16
Hasil Uji Normalitas Data Kolmogrof Smirnof Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.19404009
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.148
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : diolah dari hasil jawaban responden pada angket Profesionalisme Guru, persepsi Guru tentang Memampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (*2 tyled*) setelah dihitung dengan menggunakan

profesionalisme guru * Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah	Between Groups	(Combined)	2293.175	18	127.399	1.699	.122
		Linearity	215.523	1	215.523	2.874	.105
		Deviation from Linearity	2077.652	17	122.215	1.630	.143
	Within Groups		1574.800	21	74.990		
	Total		3867.975	39			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh standar deviation from linearity sebesar $0.143 > 0.05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan profesionalisme guru.

Tabel 18
Tabel Uji Linieritas Variabel Persepsi guru tentang
kemampuan Supervisi kepala sekolah
dan Profesionalisme Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
profesionalisme guru * Persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah	Between Groups	(Combined)	2114.158	14	151.011	2.153	.046
		Linearity	351.695	1	351.695	5.013	.034
		Deviation from Linearity	1762.463	13	135.574	1.933	.076
	Within Groups		1753.817	25	70.153		
	Total		3867.975	39			

Sumber : diolah dari analisis linieritas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh standar deviation from linearity sebesar $0.076 > 0.05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara Persepsi guru tentang kemampuan Supervisi kepala sekolah dengan profesionalisme guru

2. Analisis data hasil penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui tentang pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru madrasah aliyah di kecamatan Bandar mataram, sebelum dianalisis akan ditampilkan terlebih dahulu data hasil pengumpulan data dari masing-masing variable penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan di MA Al-Mubarak dan MA Maarif 07 Bandar mataram.

Deskripsi data yaitu menggambarkan secara singkat tentang setiap variable yang diteliti. Deskripsi data hasil penelitian masing-masing variable penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

a) Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x1)

Data dari hasil penelitian pada variable bebas (x1) yaitu persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 22 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 53 sampai 91, adapun perolehan skor angket tentang kemampuan manajerial kepala sekolah di kecamatan Bandar mataram dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x1)

r-y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	1	2.5	2.5	2.5
	56	2	5.0	5.0	7.5
	62	2	5.0	5.0	12.5
	64	1	2.5	2.5	15.0
	65	1	2.5	2.5	17.5

66	3	7.5	7.5	25.0
67	3	7.5	7.5	32.5
68	2	5.0	5.0	37.5
70	2	5.0	5.0	42.5
71	5	12.5	12.5	55.0
73	1	2.5	2.5	57.5
75	1	2.5	2.5	60.0
76	2	5.0	5.0	65.0
78	1	2.5	2.5	67.5
79	4	10.0	10.0	77.5
80	1	2.5	2.5	80.0
81	2	5.0	5.0	85.0
85	1	2.5	2.5	87.5
89	4	10.0	10.0	97.5
91	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

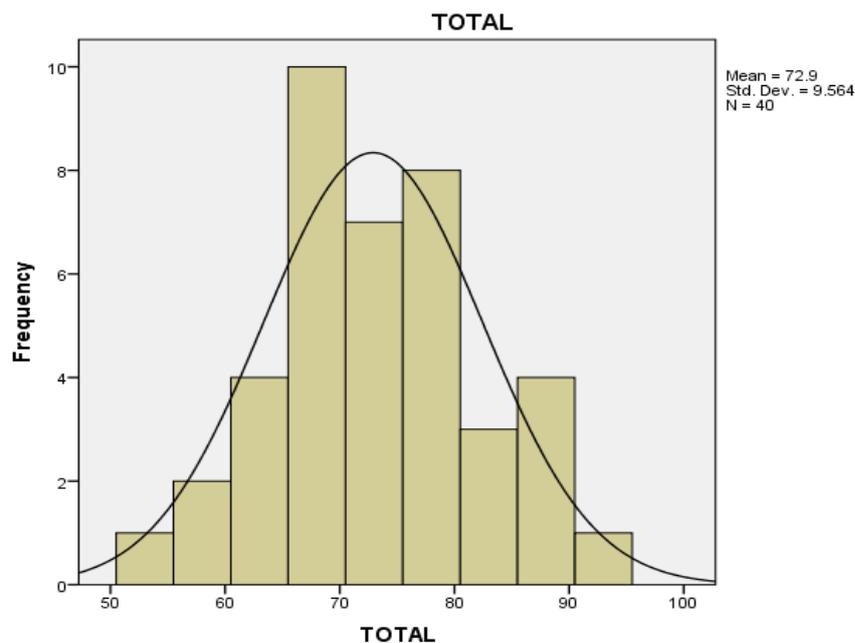
Sumber: olah data SPSS, Mei 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 53 (2,5 %) berjumlah 1 responden dan skor tertinggi yaitu 91 (2,5%) yang berjumlah 1 responden , adapun skor yang paling banyak yaitu 71 (12,5%) dengan jumlah 5 responden.

Berdasarkan data diatas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru disekolah serta menguasai hal tersebut, sehingga guru yang ada memiliki kemampuan yang professional dalam setiap hal yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, kepala sekolah harus menguasai perannya sebagai pemeran fungsi manajerial yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), kordinasi (kordinating) dan

pengawasan (controlling) sehingga jika kepala sekolah memiliki dan menguasai pemerananam fungsi manajerial tersebut sehingga penanganan dan system yang ada akan berjalan lebih baik lagi.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Histogram Variabel Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manjerial Kepala Sekolah

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

b) Persepsi Guru tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah (x2)

Data dari hasil penelitian pada variable bebas (x2) yaitu persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 46 sampai 86, adapun perolehan skor angket

tentang kemampuan supervisi kepala sekolah di kecamatan Bandar mataram dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 20.
Distribusi Frekuensi Persepsi Guru tentang Kemampuan Supervisi
Kepala Sekolah (x2)
r-y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46	4	10.0	10.0	10.0
	53	2	5.0	5.0	15.0
	55	1	2.5	2.5	17.5
	57	2	5.0	5.0	22.5
	58	1	2.5	2.5	25.0
	63	2	5.0	5.0	30.0
	64	5	12.5	12.5	42.5
	65	6	15.0	15.0	57.5
	66	5	12.5	12.5	70.0
	67	1	2.5	2.5	72.5
	72	2	5.0	5.0	77.5
	79	2	5.0	5.0	82.5
	82	2	5.0	5.0	87.5
	85	2	5.0	5.0	92.5
	86	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

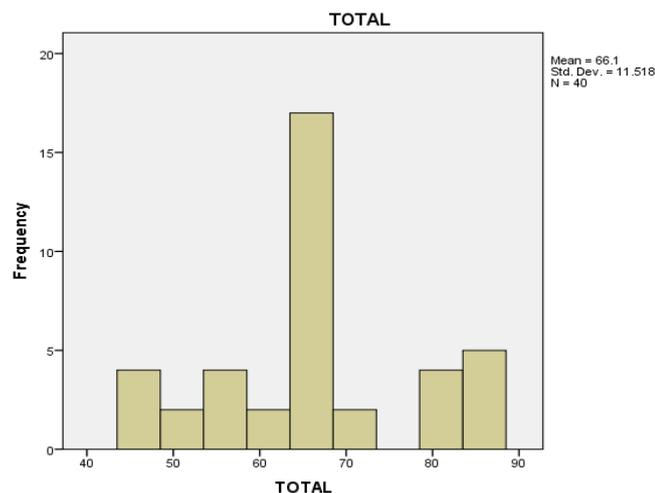
Sumber : Olah Data SPSS, Mei 2018

Berdasarkan table distribusi frekuensi diatas dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 46 (10 %) berjumlah 4 responden dan skor tertinggi yaitu 86 (7,5%) yang berjumlah 3 responden , adapun skor yang paling banyak yaitu 65 (15%) dengan jumlah 6 responden.

Berdasarkan data diatas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa perepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu bahwa kepala sekolah kurang dalam mengobservasi kelas (class room observation) sehingga guru tidak merasa dibimbing dan diawasi oleh kepala sekolah terkait dengan metode belajar

yang mereka gunakan sehingga bias berdampak negative terhadap siswa, selain itu kepala sekolah perlu meningkatkan bina silaturshmi kelas yang berkaitan dengan kunjungan kela sehingga akan menciptakan suasana baru yang lebih dekat dan guru serta murid merasa lebih diperhatikan yang pada akhirnya dapat mnciptakan tali hubungan yang harmoni antar sekolah dengan siswa serta dengan guru madrasah.

Berdasarkan data yang telah didapatkan digambarkan dalam bentuk histogram berikut:



Histogram variabel persepsi guru
Tentang kemampuan supervisi kepala sekolah (x2)

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

c) Profesionalisme Guru (x)

Data dari hasil penelitian pada variable terikat (y) yaitu persepsi guru tentang profesionalisme guru diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item, dengan menggunakan

skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 65 sampai 118, adapun skor angket tentang profesionalisme guru dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 21.
Distribusi frekuensi persepsi guru tentang profesionalisme guru (y)
di kecamatan Bandar mataram

r-y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65.00	2	5.0	5.0	5.0
	66.00	1	2.5	2.5	7.5
	70.00	1	2.5	2.5	10.0
	76.00	1	2.5	2.5	12.5
	77.00	1	2.5	2.5	15.0
	86.00	2	5.0	5.0	20.0
	88.00	1	2.5	2.5	22.5
	89.00	1	2.5	2.5	25.0
	91.00	5	12.5	12.5	37.5
	92.00	9	22.5	22.5	60.0
	93.00	5	12.5	12.5	72.5
	101.00	2	5.0	5.0	77.5
	106.00	1	2.5	2.5	80.0
	108.00	1	2.5	2.5	82.5
	113.00	1	2.5	2.5	85.0
	116.00	2	5.0	5.0	90.0
	117.00	3	7.5	7.5	97.5
	118.00	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

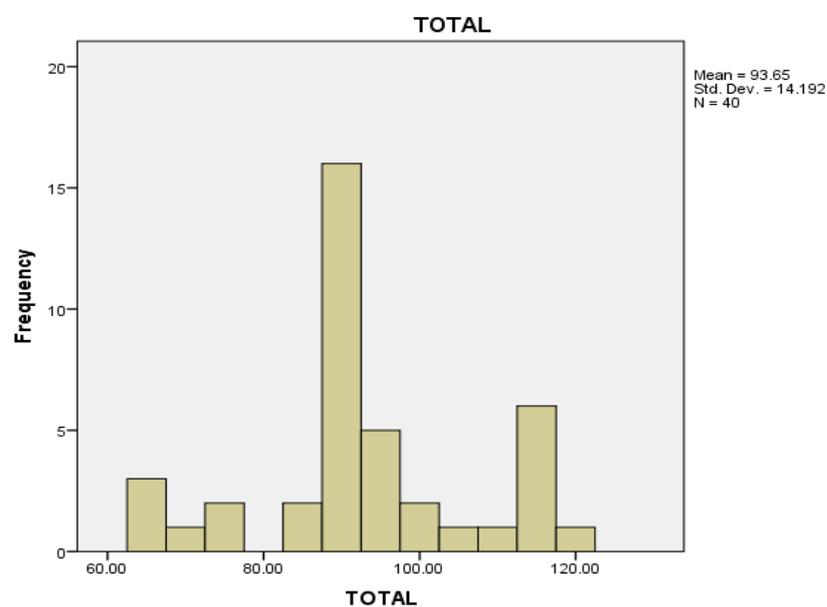
Sumber : Olah Data SPSS, MEI 2018

Berdasarkan table distribusi frekuensi diatas dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 65 (5 %) berjumlah 2 responden dan skor tertinggi yaitu 118 (2,5%) yang berjumlah 1 responden , adapun skor yang paling banyak yaitu 92 (22,5%) dengan jumlah 9 responden.

Berdasarkan data diatas dapat diidentifikasi bahwa terdapat persepsi tentang profesionalisme guru yang harus ditingkatkan, seperti

penguasaan tentang kurikulum baik dalam hal menyusun program tahunan, program semester, menyusun RPP dan lain-lain, guru harus menguasai hal-hal tersebut, termasuk dalam hal evaluasi pembelajaran sudah seharusnya system evaluasi harus ditingkatkan lagi agar siswa dapat merasakan hasil belajar yang sebagaimana mestinya.

Berdasarkan data yang telah didapatkan digambarkan dalam histogram berikut ini:



Histogram

Independent Variabel: Profesionalisme Guru

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena bentuk yang tertinggi ditengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

C. Pegujian Hipotesis

1. Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah (y1) terhadap profesionalisme guru (y)

Hipotesis penelitian yang berbunyi “ada pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah (x1) terhadap

Profesionalisme guru Madrasah Aliyah (y) Di kecamatan Bandar Mataram. Bentuk persamaan regresi $y = 49.350 + 0,271 x_1$.

Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 22
Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di Kecamatan Bandar Mataram

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.350	12.071		4.088	.000		
	Manajerial	.271	.181	.236	1.497	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Sumber data olah SPSS, Mei 2018

Berdasarkan table diatas, ternyata terdapat pengaruh variable persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $4,088 > t$ table dengan $0,403$, $N = 40$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,403$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada t table, sehingga variable persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan diatas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram, dengan persamaan regresi $Y = 49.350 + 0.271 X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor kemampuan manajerial kepala sekolah akan

menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar 0.271 unit pada konstanta 49.350. adapun besarnya pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dikecamatan Bandar mataram adalah sebesar 49,35%.

2. Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah (x2) terhadap profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar matarm.

Hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah (x2) terhadap profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar mataram dinyatakan dalam bentuk persamaan $Y = 50,041 + 0,261 X_2$.

Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Table 23
Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar Mataram

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	50.041	8.970		5.579	.000		
	Supervisi	.261	.134	.302	1.950	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Sumber: olah data SPSS, mei 2018

Berdasarkan table diatas, ternyata terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (5.579) > t table (0,403) dengan N = 40 tingkat kepercayaan 1% = 0.403

dengan tingkat signifikan 0,000 pada t table sehingga variable persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dikecamatan Bandar mataram terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan diatas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram, dengan persamaan regresi $Y = 50.041 + 0.261 X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor kemampuan supervise kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar 0, 261 unit pada konstanta 50,041. Adapun besarnya persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram adalah 50,04%.

3. Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial (x_1) dan supervisi kepala sekolah (x_2) terhadap profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar mataram.

Hipotesis yang berbunyi “ Ada Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial (x_1) dan supervisi kepala sekolah (x_2) terhadap profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar Mataram”. Model Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial (x_1) dan supervisi kepala sekolah (x_2) terhadap profesionalisme guru (y) di kecamatan Bandar Mataram, dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 31.847 + 0.274 X_1 + 0.262 X_2$.

Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Table 24
 Uji pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial (x1)
 dan supervise kepala sekolah (x2) terhadap profesionalisme guru (y)
 di kecamatan Bandar mataram

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.847	14.553		2.188	.005		
	Manajerial	.274	.174	.238	1.570	.000	1.000	1.000
	Supervisi	.262	.131	.303	1.998	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

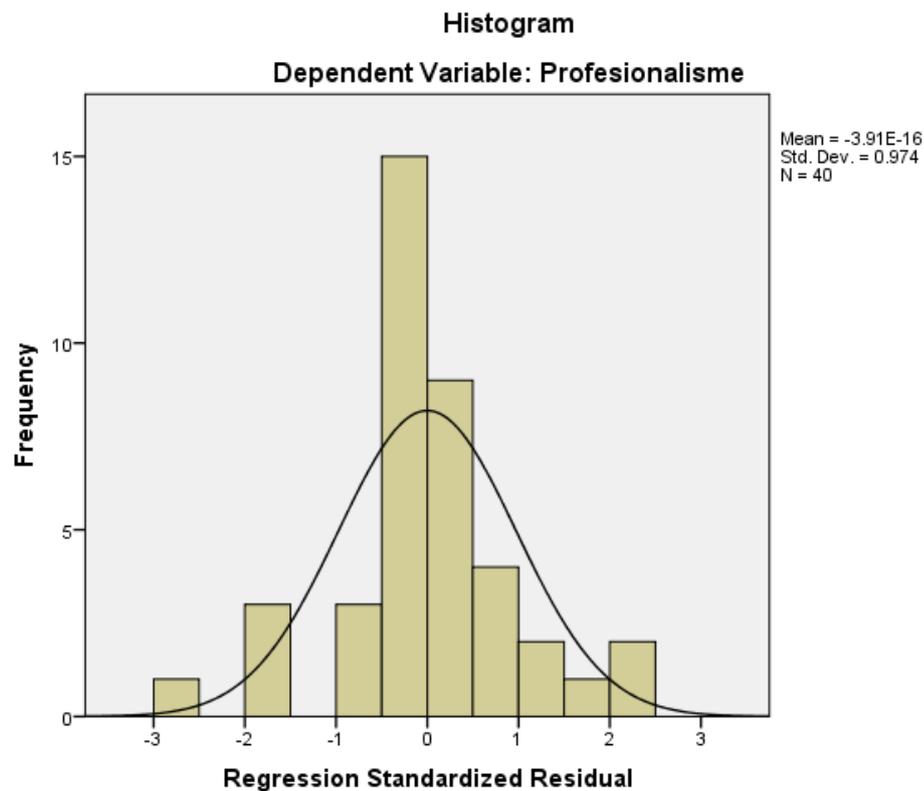
Sumber : olah data SPSS, Mei 2018

Berdasarkan table di atas, terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram , hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (2.188) > t table dengan N = 40 tingkat kepercayaan 1% = 0.403 dengan tingkat signifikan 0,000 pada tabel, sehingga persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram terdapat pengaruh secara signifikan.

Perhitungan diatas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable kemampuan manajerial dan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram, persamaan regresi $Y = 31.847 + 0.274 X1 + 0.262 X2$. Yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor kemampuan manajerial dan supervise kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram sebesar (0,274) dan (0,262) unit pada konstanta 31.847. adapun besarnya pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial

dan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dikecamatan Bandar mataram adalah 31,84%.

Bentuk histogram antara pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram adalah sebagai berikut:



Histogram diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram adalah 31,84%.

D. Pembahasan

Teori mengatakan bahwa persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru dalam kapasitasnya mendidik siswa-siswi. Menurut Danim Bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan kemampuan profesionalisme guru secara

berkelanjutan harus dilaksanakan atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang sistematis⁸².

Sesuai dengan teori tersebut, dalam penelitian ini diperoleh bahwa persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah dilakukan dan di praktekkan dengan baik dalam kinerjanya, sehingga profesionalisme guru akan terbentuk dan tercipta dengan baik pula. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu: terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2.188 > t$ table dengan $N = 40$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,403$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada t tabel, sehingga persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan diatas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable kemmpuan manajerial dan kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram, persamaan regresi $Y = 31.847 + 0.274X_1 + 0,262X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor kemampuan manajerial dan kemampua supervise kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram sebesar $(0,274)$ dan $(0,262)$ unit pada konstanta $31,847$. Adapun besarnya pengaruh persepsi guru terhadap kemampuan manajerial dan kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di kecamatan Bandar mataram adalah sebesar $31,84\%$.

⁸² Sudarwan, Danim. *Pengembangan profesi guru*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015) h. 6

Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru disekolah serta menguasai hal tersebut, sehingga guru yang ada memiliki kemampuan yang professional dalam setiap hal yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, kepala sekolah harus menguasai perannya sebagai pemeran fungsi manajerial yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), kordinasi (kordinating) dan pengawasan (controlling) sehingga jika kepala sekolah memiliki dan menguasai pemeranam fungsi manajerial tersebut sehingga penanganan dan system yang ada akan berjalan lebih baik lagi.

Dan beberapa perepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu bahwa kepala sekolah kurang dalam mengobservasi kelas (class room observation) sehingga guru tidak merasa dibimbing dan diawasi oleh kepalas sekolah terkait dengan metode belajar yang mereka gunakan sehinggi bias berdampak negative terhadap siswa, selain itu kepala sekolah perlu meningkatkan bina silaturshmi kelas yang berkaitan dengan kunjungan kela sehingga akan menciptakan suasana baru yang lebih dekat dan guru serta murid merasa lebih diperhatikan yang pada akhhirnya dapat mnciptakan tali hubungan yang harmoni antar sekolah dengan siswa serta dengan guru madrasah.

Sedangkan untuk persepsi tentang profesionalisme guru yang harus ditingkatkan, seperti penguasaan tentang kurikulum baik dalam hal menyusun program tahunan, program semester, menyusun RPP dan lain-lain, guru harus menguasai hal-hal tersebut, termasuk dalam hal evaluasi pembelajaran sudah

seharusnya system evaluasi harus ditingkatkan lagi agar siswa dapat merasakan hasil belajar yang sebagaimana mestinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan khusus
 - a. Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung ($4,088$) > t tabel dengan $0,403$, $N = 40$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,403$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada tabel, sehingga variabel persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram terdapat pengaruh secara signifikan. Adapun besarnya pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram adalah $49,35\%$.
 - b. Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung ($5,579$) > t tabel dengan $N = 40$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,403$

dengan tingkat signifikan 0,000 pada t table, sehingga variabel persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram terdapat pengaruh secara signifikan. Adapun besarnya persepsi guru tentang kemampuan supervise kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram adalah 50,04%.

- c. Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung (2.188) $>$ t table dengan $N = 40$ tingkat keercayaan sebesar $1\% = 0,403$, dengan taraf signifikan 0,000 pada t tabel, sehingga persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun besarnya pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram adalah 31,87%.

2. Kesimpulan umum

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwasannya didalam sebuah institusi atau lembaga khususnya lembaga pendidikan formal penting adanya sinergitas dan kerjasama yang baik antara pemimpin (kepala sekolah) dengan yang dipimpin (guru dan tenaga administrasi atau tata usaha), sehingga dengan adanya hal tersebut maka tujuan dari pendidikan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Adapun profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sebagai atasannya, termasuk kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah. Apabila kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah baik dan terus ada peningkatan kearah yang lebih baik, maka profesionalisme guru juga akan semakin baik. Namun sebaliknya, jika kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah tidak/kurang baik dan tidak ada perbaikan, maka profesionalisme guru juga tidak/kurang baik.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Pada Variabel profesionalisme yang perlu mendapat perhatian dikarenakan memperoleh rata-rata nilai terendah adalah pada item 7 “Apakah anda dalam mengajar menggunakan metode yang bervariasi?” memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan soal angket yang lain yaitu 3.00. Sehingga ini menjadi gambaran bahwa guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram perlu pembinaan ataupun bimbingan dan penjelasan pentingnya menggunakan metode yang inovatif meskipun membutuhkan persiapan dan pemikiran yang lebih dibandingkan dengan metode yang klasikal.
2. Pada variabel Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang perlu mendapat perhatian dikarenakan memperoleh rata-rata nilai terendah adalah pada item 13 “Kepala sekolah anda melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap anda sebagai guru di sekolah” memiliki nilai-rata-rata terendah dibandingkan soal angket

yang lain yaitu dengan nilai rata-rata 2.95. Sehingga ini menjadi gambaran bahwa guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram perlu pembinaan ataupun bimbingan seberapa banyak kepala harus melakukan kontroling dalam 1 tahun ajaran sehingga bisa lebih mengerti.

3. Sedangkan pada variabel persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah yang perlu memperoleh perhatian dikarenakan memperoleh rata-rata nilai terendah adalah pada item 10 “Kepala sekolah anda menganalisis situasi belajar mengajar di kelas” memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dengan nilai rata-rata 3.00. Sehingga ini juga menjadi gambaran bahwa Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bandar Mataram perlu pembinaan ataupun bimbingan sehingga mengerti hal-hal yang harus dilakukan kepala dalam mengetahui kinerja guru ketika di kelas.

Semua ini penting untuk kedepanya profesioanlisme guru lebih baik dan jelas dapat berdampak pada hasil kerja guru tersebut, baik dalam hubunganya dengan sesama guru, dengan pimpinan maupun dengan siswa.

C. Saran

1. Untuk dapat memberikan peningkatan terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di kecamatan Bandar Mataram maka Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah harus di tingkatkan yaitu dengan cara sosialisasi, bimtek, workshop, dan study lainnya serta peningkatan kinerja kepala sekolah lainnya.

2. Untuk dapat memberikan peningkatan profesionalisme guru Madrasah Aliyah di kecamatan Bandar Matarampula, maka persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah juga harus ditingkatkan, yaitu dengan cara dilakukanya Supervisi guru oleh kepala madrasah, bimtek, workshop, dan study lainnya serta peningkatan kinerja kepala sekolah lainnya.



KEMENTERIAN AGAMA
PROGRAM PASCA SARJANA IAIN METRO LAMPUNG

Jl. Ki Hajar Dewantoro 15 A Metro Timur

Asslamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth. Bapak/i Responden/ Guru madrasah aliyah di kecamatan bandar mataram kabupaten Lampung Tengah.

Saya nurul anwar, mahasiswa **Pascasarjana Prodi Pendidikan Agama Islam IAIN Metro Lampung**. Sehubungan dengan penelitian Tesis yang berjudul *“Pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah aliyah Di kecamatan bandar mataram Kabupaten Lampung Tengah”*, Saya membutuhkan informasi mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan profesi bapak/i sebagai guru di Madrasah.

Data serta jawaban Bapak/i sekalian sebagai responden hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak berpengaruh terhadap Profesi atau Jabatan Bapak/i sekalian. Untuk itu, dimohon dengan hormat kepada Bapak/i sekalian untuk berkenan memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Metro, 16 maret 2018

Nurul Anwar

NPM. 1605681



KEMENTERIAN AGAMA
PROGRAM PASCA SARJANA IAIN METRO LAMPUNG

Jl. Ki Hajar Dewantoro 15 A Metro Timur

ANGKET

- Identitas responden
 - Nama :
 - Jenis Kelamin :
 - Asal Madrasah :
- Petunjuk pengisian
 - 1) Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara atau pendapat saudara, dengan cara:
 - a) Untuk Variabel Profesionalisme guru (Y) dengan cara memberi tanda cek list (√) pada Kolom pilihan SL jika Selalu, S jika Sering, KK jika Kadang-kadang, K jika kurang, atau TP jika Tidak Pernah.
 - b) Untuk Variabel Persepsi guru tentang manajerial kepala sekolah (X1) dan persepsi guru tentang kemampuan supervisi kepala sekolah (X2) dengan cara memberi tanda cek list (√) pada Kolom pilihan SS jika Sangat setuju, S jika Setuju, RR jika Ragu-ragu, TS jika Tidak setuju, atau STS jika Sangat tidak setuju.
 - 2) Diupayakan agar cermat dalam membaca pertanyaan agar tidak terjadi pembatalan jawaban.
 - 3) Apabila terjadi pembatalan jawaban dapat dilakukan dengan mencoret jawaban yang dibatalkan dan diberi jawaban yang baru.
- **Angket Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

No	Butir Soal	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah anda menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah					
2	Kepala sekolah anda menguasai strategi peningkatan profesionalisme guru di sekolah					

3	Kepala sekolah anda Memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan					
4	Kepala sekolah anda mempunyai strategi yang baik di dalam memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan					
5	Kepala sekolah anda mempunyai Perencanaan (<i>plaining</i>) disekolah					
6	Kepala sekolah menerapkan perencanaan (<i>plaining</i>) disekolah					
7	Kepala sekolah anda menerapkan Pengorganisasian (<i>organizing</i>) disekolah					
8	Kepala sekolah anda <i>meresufle</i> organisasi di sekolah yang anggotanya tidak aktif.					
9	Kepala sekolah anda mengarahkan (<i>directing</i>) anda sebagai guru disekolah					
10	Kepala sekolah anda bijak dalam memberikan pengarahan kepada anda sebagai guru di sekolah					
11	Kepala sekolah anda mengkordinasi (<i>cordinating</i>) anda sebagai guru di sekolah					
12	Kepala sekolah anda mengkordinasi (<i>cordinating</i>) anda dengan baik					
13	Kepala sekolah anda melakukan pengawasan (<i>controling</i>) terhadap anda sebagai guru di sekolah					
14	Kepala sekolah anda memberikan teguran kepada anda disekolah apabila dalam pengawasannya (<i>controling</i>) anda terbukti lalai dalam menjalankan tugas di sekolah					
15	Kepala sekolah anda membantu anda dalam membimbing pengalaman belajar peserta didik					
16	Kepala sekolah anda memberikan solusi kepada anda jika anda mengalami kesulitan dalam membimbing pengalaman belajar peserta didik					
17	Kepala sekolah anda membantu anda dalam memahami tujuan-tujuan pendidikan					
18	Kepala sekolah anda membantu anda dalam membina reaksi mental dan moral kerja anda					
19	Kepala sekolah anda membantu anda dalam hal melihat kemajuan peserta didik					
20	Kepala sekolah anda membantu anda dalam hal melihat hasil kinerja anda					

- **Angket Persepsi Guru Tentang Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah**

No	Butir Soal	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah anda membimbing anda dalam meneliti bahan-bahan yang baik sesuai dengan perkembangan anak didik					
2	Kepala sekolah anda membimbing anda dalam memilih bahan-bahan yang baik sesuai perkembangan anak didik					
3	Kepala sekolah anda membimbing anda dalam meneliti bahan-bahan yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat					
4	Kepala sekolah anda membimbing anda dalam memilih bahan-bahan yang baik sesuai tuntutan masyarakat					
5	Kepala sekolah anda membimbing anda dalam memilih metode-metode mengajar yang baik					
6	Kepala sekolah anda mengawasi anda dalam memilih metode-metode mengajar yang baik					
7	Kepala sekolah anda mengobservasi anda di kelas saat anda mengajar menggunakan metode mengajar yang baik .					
8	Kepala sekolah anda mengobservasi anda secara rutin					
9	Kepala sekolah anda mengadakan kunjungan kelas antar guru (<i>inter class visit</i>)					
10	Kepala sekolah anda menganalisis situasi belajar mengajar di kelas					
11	Kepala sekolah anda memberikan solusi jika terdapat kelas yang di kunjunginya tidak kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar					
12	Kepala sekolah anda mengetahui kondisi milew anda dengan					
13	Kepala sekolah anda mengetahui kondisi sosial anda dengan baik					
14	Kepala sekolah anda mengetahui keadaan ekonomi anda dengan baik					
15	Kepala sekolah anda membina hubungan baik dengan anda					
16	Kepala sekolah anda mengadakan penelitian mengenai kondisi sekolah bersama-sama anda pada setiap akhir					

	tahun pelajaran					
17	Kepala sekolah anda mengadakan penelitian mengenai perbaikan sekolah bersama-sama anda setiap akhir tahun					
18	Kepala sekolah anda selalu memberikan solusi perbaikan sekolah yang baik pada setiap akhir tahun					
19	Kepala sekolah berusaha mengajak guru untuk merawat kondisi sekolah agar tetap baik.					
20	Kepala sekolah mengarahkan untuk mendokumentasikan penelitian setiap akhir tahun.					

- **Angket Tentang Profesionalisme Guru**

No	Butir Soal	SL	S	KK	K	TP
1	Apakah anda menyusun program tahunan					
2	Apakah anda menyusun program semester					
3	Apakah anda menyusun RPP					
4	Apakah anda menetapkan KKM					
5	Apakah anda pernah tidak menguasai materi					
6	Apakah ketika siswa bertanya saudara tidak bisa memberi jawaban dengan baik dan benar					
7	Apakah anda dalam mengajar menggunakan metode yang bervariasi					
8	Apakah anda dalam mengajar menggunakan media yang bervariasi					
9	Apakah anda melakukan evaluasi setiap akhir BAB					
10	Setelah dilakukan evaluasi apakah anda melakukan pengolahan nilai					
11	Apakah anda pernah melakukan remedial ketika siswa tidak mencapai standar KKM					
12	Apakah anda melakukan pengayaan ketika siswa telah mencapai standar KKM					
13	Apakah anda pernah mengabaikan tugas					
14	Apakah apabila anda diberikan tugas harus dikerjakan					
15	Apakah apabila anda berhalangan hadir mengirimkan surat keterangan Izin					
16	Apakah apabila berhalangan hadir anda mengharuskan diri membuat surat keterangan izin					

17	Apakah anda hadir tepat waktu					
18	Apakah anda mengajar tepat waktu					
19	Apakah anda mematuhi segala peraturan di madrasah anda					
20	Apakah anda mengharuskan diri untuk mematuhi segala peraturan di madrasah					

LAMPIRAN VARIABEL xI

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	21	52.5	52.5	72.5
	B	7	17.5	17.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	9	22.5	22.5	22.5
	C	13	32.5	32.5	55.0
	B	15	37.5	37.5	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	15	37.5	37.5	57.5
	B	14	35.0	35.0	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	13	32.5	32.5	52.5
	B	15	37.5	37.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	3	7.5	7.5	7.5
	C	22	55.0	55.0	62.5
	B	11	27.5	27.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	10	25.0	25.0	25.0
	C	17	42.5	42.5	67.5
	B	11	27.5	27.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	13	32.5	32.5	32.5
	C	9	22.5	22.5	55.0
	B	8	20.0	20.0	75.0
	A	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	12	30.0	30.0	30.0
	C	15	37.5	37.5	67.5
	B	7	17.5	17.5	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	10	25.0	25.0	25.0
	C	18	45.0	45.0	70.0
	B	7	17.5	17.5	87.5
	A	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	10	25.0	25.0	25.0
	C	13	32.5	32.5	57.5
	B	14	35.0	35.0	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	5	12.5	12.5	12.5
	C	21	52.5	52.5	65.0
	B	7	17.5	17.5	82.5
	A	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	12	30.0	30.0	30.0
	C	12	30.0	30.0	60.0
	B	5	12.5	12.5	72.5
	A	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	14	35.0	35.0	35.0
	C	14	35.0	35.0	70.0
	B	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5

	C	6	15.0	15.0	32.5
	B	15	37.5	37.5	70.0
	A	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	5	12.5	12.5	12.5
	C	23	57.5	57.5	70.0
	B	11	27.5	27.5	97.5
	A	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	E	1	2.5	2.5	2.5
	D	7	17.5	17.5	20.0
	C	12	30.0	30.0	50.0
	B	14	35.0	35.0	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	17	42.5	42.5	60.0
	B	12	30.0	30.0	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	12	30.0	30.0	30.0
	C	14	35.0	35.0	65.0

	B	9	22.5	22.5	87.5
	A	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	15	37.5	37.5	55.0
	B	11	27.5	27.5	82.5
	A	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	16	40.0	40.0	57.5
	B	11	27.5	27.5	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	14	35.0	35.0	35.0
	C	14	35.0	35.0	70.0
	B	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	6	15.0	15.0	32.5
	B	15	37.5	37.5	70.0
	A	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	1	2.5	2.5	2.5
	56	2	5.0	5.0	7.5
	62	2	5.0	5.0	12.5
	64	1	2.5	2.5	15.0
	65	1	2.5	2.5	17.5
	66	3	7.5	7.5	25.0
	67	3	7.5	7.5	32.5
	68	2	5.0	5.0	37.5
	70	2	5.0	5.0	42.5
	71	5	12.5	12.5	55.0
	73	1	2.5	2.5	57.5
	75	1	2.5	2.5	60.0
	76	2	5.0	5.0	65.0
	78	1	2.5	2.5	67.5
	79	4	10.0	10.0	77.5
	80	1	2.5	2.5	80.0
	81	2	5.0	5.0	85.0
	85	1	2.5	2.5	87.5
	89	4	10.0	10.0	97.5
	91	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Lampiran variabel x2

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	5	12.5	12.5	12.5
	C	20	50.0	50.0	62.5
	B	12	30.0	30.0	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	6	15.0	15.0	15.0
	C	15	37.5	37.5	52.5
	B	15	37.5	37.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	23	57.5	57.5	77.5
	B	4	10.0	10.0	87.5
	A	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	19	47.5	47.5	57.5
	B	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	21	52.5	52.5	72.5
	B	5	12.5	12.5	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0

C	17	42.5	42.5	62.5
B	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	2	5.0	5.0	5.0
C	23	57.5	57.5	62.5
B	8	20.0	20.0	82.5
A	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	8	20.0	20.0	20.0
C	19	47.5	47.5	67.5
B	9	22.5	22.5	90.0
A	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	6	15.0	15.0	15.0
	C	17	42.5	42.5	57.5
	B	15	37.5	37.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	24	60.0	60.0	80.0
	B	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	19	47.5	47.5	57.5
	B	15	37.5	37.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	27	67.5	67.5	87.5
	A	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	19	47.5	47.5	57.5
	B	15	37.5	37.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	11	27.5	27.5	47.5
	B	17	42.5	42.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	16	40.0	40.0	60.0
	B	14	35.0	35.0	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	27	67.5	67.5	77.5
	B	4	10.0	10.0	87.5
	A	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	23	57.5	57.5	77.5
	B	5	12.5	12.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	14	35.0	35.0	45.0
	B	18	45.0	45.0	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	6	15.0	15.0	15.0
	C	15	37.5	37.5	52.5
	B	15	37.5	37.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	2	5.0	5.0	5.0
	C	22	55.0	55.0	60.0
	B	6	15.0	15.0	75.0
	A	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46	4	10.0	10.0	10.0
	53	2	5.0	5.0	15.0
	55	1	2.5	2.5	17.5
	57	2	5.0	5.0	22.5
	58	1	2.5	2.5	25.0
	63	2	5.0	5.0	30.0
	64	5	12.5	12.5	42.5
	65	6	15.0	15.0	57.5
	66	5	12.5	12.5	70.0
	67	1	2.5	2.5	72.5
	72	2	5.0	5.0	77.5
	79	2	5.0	5.0	82.5
	82	2	5.0	5.0	87.5
	85	2	5.0	5.0	92.5
	86	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN VARIABEL y**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	5	12.5	12.5	12.5
	C	24	60.0	60.0	72.5
	B	7	17.5	17.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	5	12.5	12.5	12.5
	C	21	52.5	52.5	65.0
	B	10	25.0	25.0	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	7	17.5	17.5	17.5
C	19	47.5	47.5	65.0
B	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	1	2.5	2.5	2.5
C	24	60.0	60.0	62.5
B	7	17.5	17.5	80.0
A	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	7	17.5	17.5	17.5
C	21	52.5	52.5	70.0
B	9	22.5	22.5	92.5
A	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	5	12.5	12.5	12.5
C	14	35.0	35.0	47.5
B	17	42.5	42.5	90.0
A	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	6	15.0	15.0	15.0
C	24	60.0	60.0	75.0
B	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	3	7.5	7.5	7.5
C	20	50.0	50.0	57.5
B	15	37.5	37.5	95.0
A	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	26	65.0	65.0	82.5
	B	1	2.5	2.5	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	21	52.5	52.5	62.5
	B	13	32.5	32.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	11	27.5	27.5	45.0
	B	21	52.5	52.5	97.5
	A	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	16	40.0	40.0	57.5
	B	15	37.5	37.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	2	5.0	5.0	5.0
	C	28	70.0	70.0	75.0
	B	4	10.0	10.0	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	24	60.0	60.0	77.5
	B	6	15.0	15.0	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	10	25.0	25.0	35.0
	B	21	52.5	52.5	87.5
	A	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	12	30.0	30.0	40.0
	B	23	57.5	57.5	97.5
	A	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	2	5.0	5.0	5.0
	C	19	47.5	47.5	52.5
	B	6	15.0	15.0	67.5
	A	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	4	10.0	10.0	10.0
	C	12	30.0	30.0	40.0
	B	23	57.5	57.5	97.5
	A	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	8	20.0	20.0	20.0
	C	12	30.0	30.0	50.0
	B	14	35.0	35.0	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	9	22.5	22.5	22.5
	C	17	42.5	42.5	65.0
	B	11	27.5	27.5	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	21	52.5	52.5	70.0
	B	9	22.5	22.5	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	5	12.5	12.5	12.5
	C	14	35.0	35.0	47.5
	B	17	42.5	42.5	90.0
	A	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	6	15.0	15.0	15.0
	C	24	60.0	60.0	75.0
	B	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	3	7.5	7.5	7.5
	C	20	50.0	50.0	57.5
	B	15	37.5	37.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	11	27.5	27.5	45.0
	B	21	52.5	52.5	97.5
	A	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	16	40.0	40.0	57.5
	B	15	37.5	37.5	95.0
	A	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	2	5.0	5.0	5.0
	C	28	70.0	70.0	75.0
	B	4	10.0	10.0	85.0
	A	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D	7	17.5	17.5	17.5
	C	24	60.0	60.0	77.5
	B	6	15.0	15.0	92.5
	A	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65.00	2	5.0	5.0	5.0
	66.00	1	2.5	2.5	7.5
	70.00	1	2.5	2.5	10.0
	76.00	1	2.5	2.5	12.5
	77.00	1	2.5	2.5	15.0
	86.00	2	5.0	5.0	20.0
	88.00	1	2.5	2.5	22.5
	89.00	1	2.5	2.5	25.0
	91.00	5	12.5	12.5	37.5
	92.00	9	22.5	22.5	60.0
	93.00	5	12.5	12.5	72.5
	101.00	2	5.0	5.0	77.5
	106.00	1	2.5	2.5	80.0
	108.00	1	2.5	2.5	82.5
	113.00	1	2.5	2.5	85.0
	116.00	2	5.0	5.0	90.0
	117.00	3	7.5	7.5	97.5
	118.00	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Lampiran

HASIL REGRESI

a. Variabel y dengan x1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.236 ^a	.056	.031	9.804

a. Predictors: (Constant), Manajerial

b. Dependent Variable: Profesionalisme

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.523	1	215.523	2.242	.000 ^b
	Residual	3652.452	38	96.117		

Total	3867.975	39			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Manajerial

Coefficients^a

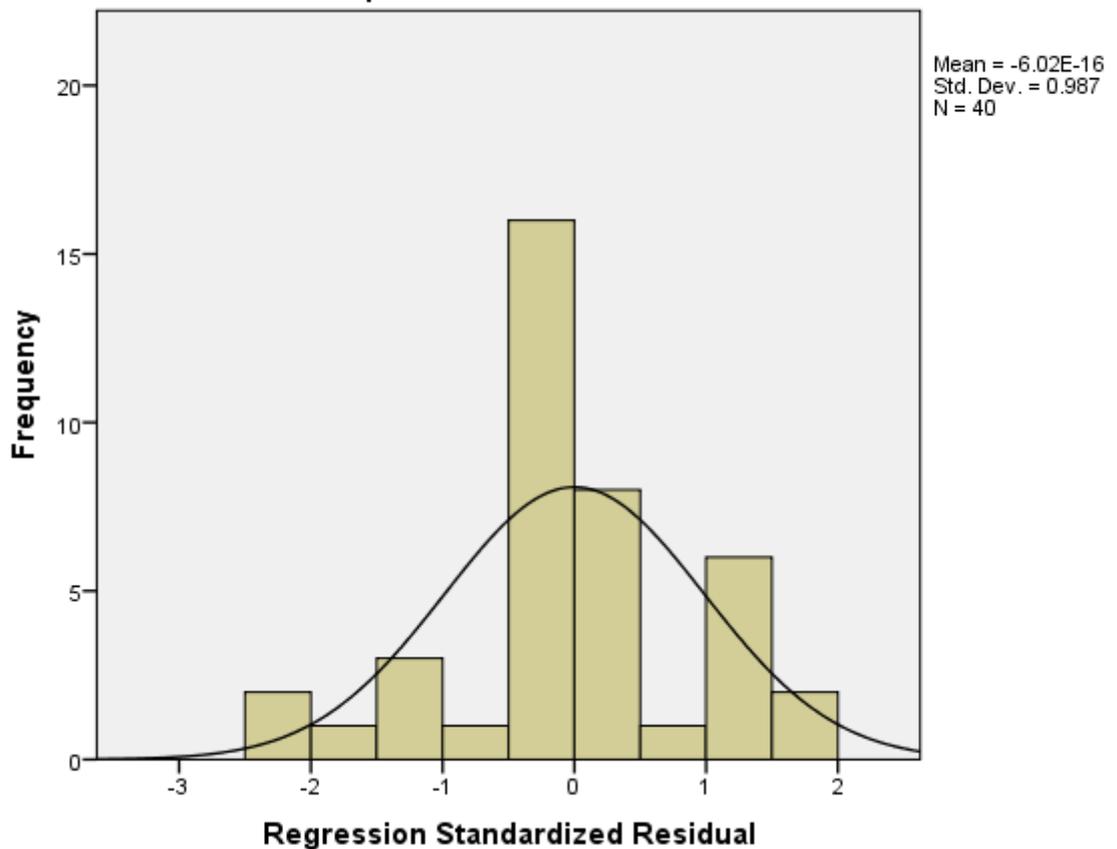
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.350	12.071		4.088	.000		
	Manajerial	.271	.181	.236	1.497	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

$$Y = 49.350 + 0,271 X1$$

Histogram

Dependent Variable: Profesionalisme



B. y dengan x2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.067	9.619

a. Predictors: (Constant), Supervisi

b. Dependent Variable: Profesionalisme

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.695	1	351.695	3.801	.059 ^b
	Residual	3516.280	38	92.534		
	Total	3867.975	39			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

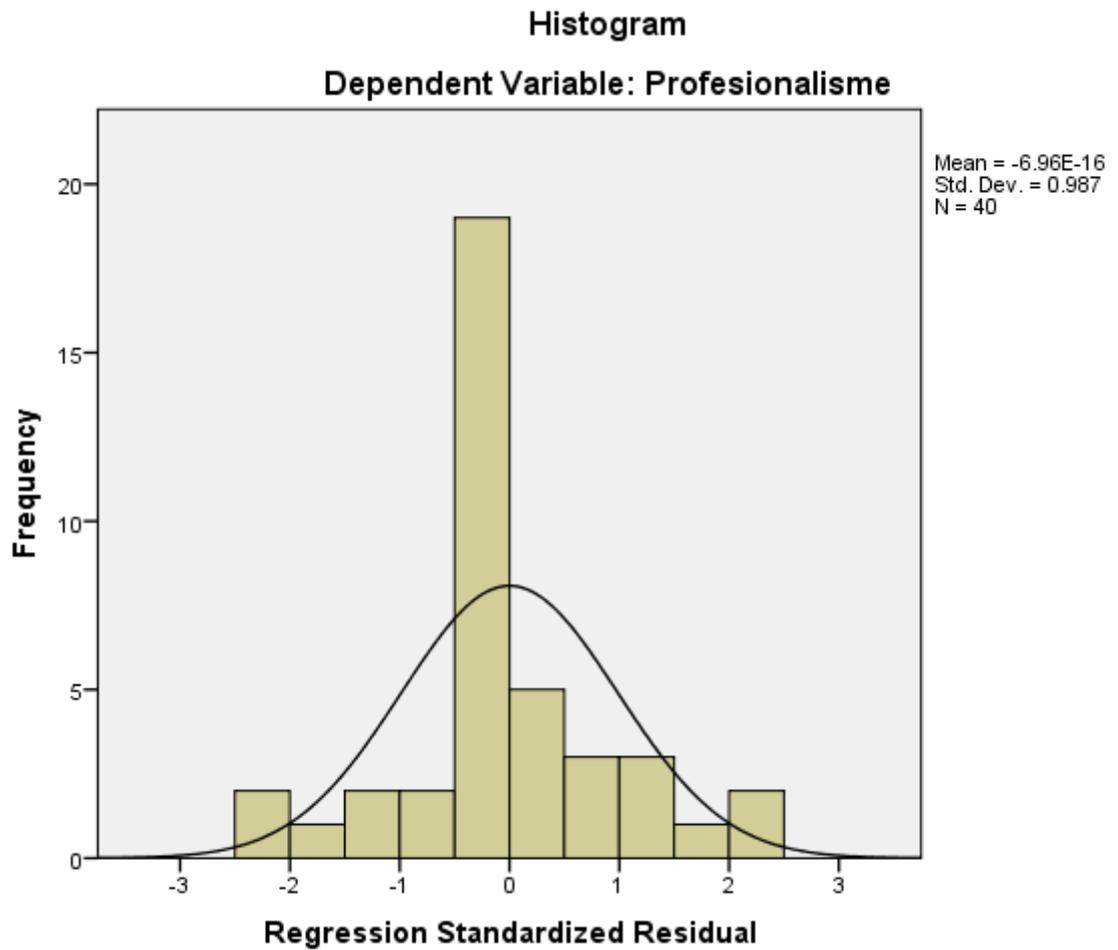
b. Predictors: (Constant), Supervisi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50.041	8.970		5.579	.000		
	Supervisi	.261	.134	.302	1.950	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

$$Y = 50.041 + 0.261 X_2$$



C. y dengan x1 dan x2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.148	.102	9.439

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Manajerial

b. Dependent Variable: Profesionalisme

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	571.290	2	285.645	3.206	.000 ^b

Residual	3296.685	37	89.100		
Total	3867.975	39			

- a. Dependent Variable: Profesionalisme
- b. Predictors: (Constant), Supervisi, Manajerial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.847	14.553		2.188	.005		
	Manajerial	.274	.174	.238	1.570	.000	1.000	1.000
	Supervisi	.262	.131	.303	1.998	.003	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Profesionalisme

$$Y = 31.847 + 0.274 X1 + 0.262 X2$$

Histogram

Dependent Variable: Profesionalisme

