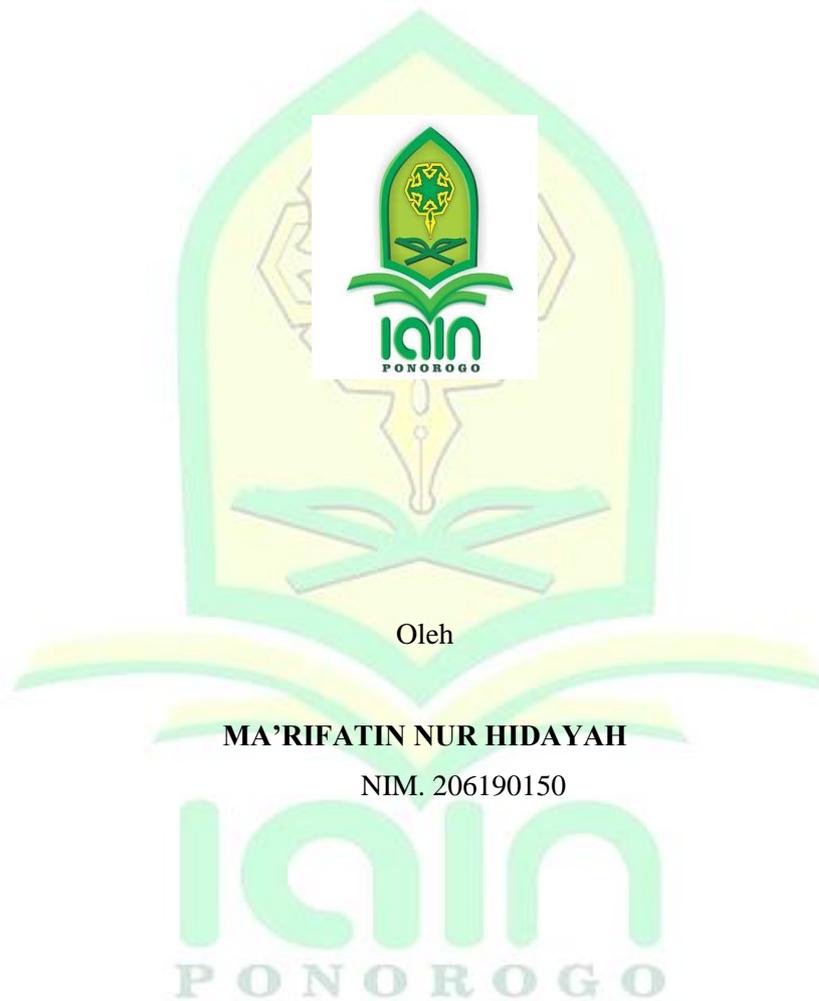


**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA SUPERVISI
KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
PROFESIONAL GURU
DI MAN 1 PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh

MA'RIFATIN NUR HIDAYAH

NIM. 206190150

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA SUPERVISI
KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
PROFESIONAL GURU
DI MAN 1 PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam



Oleh

MA'RIFATIN NUR HIDAYAH

NIM. 206190150

**IAIN
P O N O R O G O**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi atas nama:

Nama : Ma'rifatin Nur Hidayah

NIM : 206190150

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Pembimbing

Dr. Muhammad Thovib, M.Pd.

NIP. 198004042009011012

Ponorogo, 28 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN**

Skripsi atas nama:

Nama : Ma'rifatin Nur Hidayah

NIM : 206190150

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 30 Mei 2023

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 05 Juni 2023

Ponorogo, 05 Juni 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo


Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.

NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Arif Rahman Hakim, M.Pd.

Penguji I : Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

Penguji II : Dian Pratiwi, S.E., M.M.



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pertama dan yang paling utama penulis ucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya *Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin* kepada Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, hidayah, petunjuk, kelancaran, serta kemudahan dari mulai awal proses penelitian sampai menyusun hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Dengan segenap ketulusan hati ini, penulis persembahkan rasa syukur dan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut serta membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini, kepada orang-orang yang penulis sayangi:

1. Teruntuk kedua orangtua tercinta (Bapak Saroji dan Ibu Khazanah) yang memberikan doa-doanya disetiap lantunannya, memberikan kasih sayang dan semangat yang tidak akan pernah putus sampai kapanpun.
2. Teruntuk teman-teman seperjuangan, khususnya teman-teman MPI E yang telah membantu memberikan masukan dan semangat serta semua teman-teman yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu.
3. Teruntuk Keluarga Besar Rumah Anak Pintar Maospati yang telah memberikan dukungannya kepada penulis khususnya Mbak Rizky, Mbak Dela, Mbak Ila, Mbak Senta, Mbak Novi hingga selesainya skripsi ini.
4. Teruntuk elemen warga lingkup MAN 1 Ponorogo baik Bapak Agung Drajatmono, M.Pd selaku kepala madrasah, Bapak Mashuri, M.Sc selaku Waka Kurikulum, Bapak Wahyu, Mas Alwi serta guru-guru di MAN 1 Ponorogo yang telah memberikan bantuan tak terkira bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan rangkaian penelitian skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

MOTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ
وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allâh dan ta'atilah Rasûl(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allâh (al-Qur'an) dan Rasûl (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.¹



¹ QS. An-Nisa ayat 58-59, *Al-Qur'an Cordoba dan Terjemahnya* (Bandung: Cordoba, 2019), 87.

ABSTRAK

Hidayah, Ma'rifatin Nur. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.

Kata kunci: Kepemimpinan, Supervisi Kepala Madrasah, Kinerja, Profesional Guru

Proses pendidikan di lembaga madrasah tidak lepas dari yang namanya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepala madrasah haruslah memiliki kompetensi salah satu kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi supervisi. Tugas di bidang supervisi kepala madrasah/madrasah berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Sasaran akhir dari supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa. Berdasarkan penelusuran peneliti bahwa guru di MAN 1 Ponorogo dari sekian banyak jumlah guru yang kinerjanya sudah baik namun masih banyak guru yang kinerjanya perlu diarahkan dan dibimbing agar semakin baik kualitas pengajarannya, hal ini terlihat masih banyaknya siswa yang ketika waktu pembelajaran keluar kelas karena jam pelajaran kosong tidak ada gurunya dan masih monoton media dan cara pengajarannya utamanya materi pelajaran keagamaan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo; 2) Untuk mengetahui pengaruh kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo; 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian *ex-post facto*. Untuk memperoleh data-data dalam penelitian, peneliti menggunakan teknik menyebar angket dan melakukan dokumentasi untuk mendapatkan data tentang tenaga pendidik. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MAN 1 Ponorogo yang berjumlah 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat menggunakan regresi linier sederhana, dan teknik analisis data untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan (X1) dan kinerja supervisi kepala madrasah (X2) terhadap kinerja profesional guru (Y) menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada Pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo sebesar 64,9%; 2) Ada pengaruh yang signifikan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo sebesar 31,1%; 3) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo, sebesar 67,1%.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya kepada penulis khususnya dan kepada seluruh umat manusia pada umumnya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo. Meskipun masih jauh dari kesempurnaan yang sebenarnya. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad ﷺ, keluarga, sahabat, dan kepada seluruh umatnya yang senantiasa istiqomah dalam mempelajari, mengamalkan dan mendakwahkan ajaran Islam hingga akhir zaman nantinya.

Penulis menyadari terselesainya skripsi ini tidak semata-mata hasil jerih payah penulis sendiri akan tetapi juga atas bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag. selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
2. Dr. H. Moh. Munir, Lc. M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo.
3. Dr. Athok Fuadi, M.Pd. selaku Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Agung Drajatmono, M.Pd selaku Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo.
6. Guru-guru, Staff, dan Keluarga Besar MAN 1 Ponorogo yang telah mengizinkan dan memberi dukungan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
7. Kepala Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta Kepala Perpustakaan IAIN Ponorogo, serta staff karyawan, penulis ungkapkan terimakasih atas waktu, fasilitas dan layanannya dalam rangka mencari referensi untuk menunjang terselesaikannya skripsi ini.

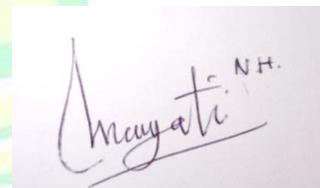
8. Kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebut satu-persatu semoga ukhuwah kita tetap terjaga.

Atas terselesaikannya skripsi ini dengan segala bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan bagi hambanya yang melakukan perbuatan baik kepada sesama. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan serta kekhilafan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran, masukan dan komentar yang membangun untuk perbaikan yang akan datang. Kepada pihak yang bersangkutan atas partisipasinya demi terselesaikannya tugas akhir skripsi ini, disampaikan terimakasih, *jazakumullah khairan katsiran*.

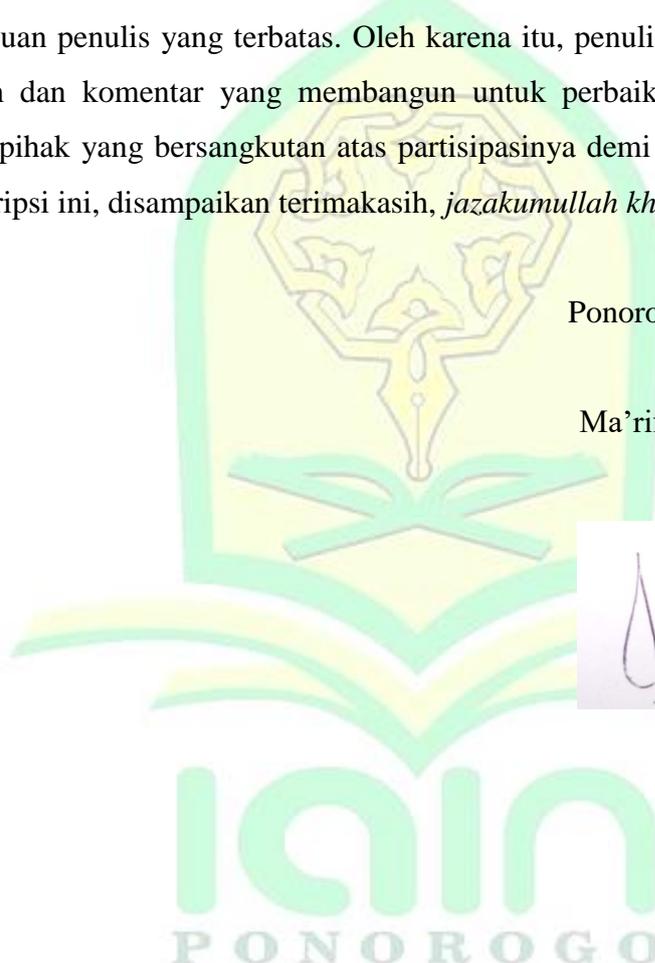
Ponorogo, 28 Maret 2023

Penulis

Ma'rifatin Nur Hidayah



206190150



IAIN
PONOROGO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SAMPUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI DAN KETUA JURUSAN.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI DAN DEKAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	14
c. Peran Kepala Madrasah	16
d. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	19
2. Kinerja Supervisi Kepala Madrasah	22
a. Pengertian Kinerja Supervisi Kepala Madrasah	22
b. Tujuan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah.....	26

c. Fungsi Kinerja Supervisi Kepala Madrasah.....	30
d. Ruang Lingkup Kinerja Kepala Madrasah	31
3. Kinerja Profesional Guru.....	40
a. Pengertian Kinerja Profesional Guru	40
b. Karakteristik Kinerja Profesional Guru	42
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru.....	45
B. Telaah Penelitian Terdahulu.....	47
C. Kerangka Berfikir.....	54
D. Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	57
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	58
C. Populasi dan Sampel Penelitian	60
D. Operasional Variabel Penelitian	61
E. Teknik Pengumpulan Data	64
F. Instrumen Pengumpulan Data	66
G. Validitas dan Reliabilitas	70
H. Teknik Analisis Data.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Statistik	88
1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala MAN 1 Ponorogo.....	88
2. Deskripsi Variabel Kinerja Supervisi Kepala MAN 1 Ponorogo	91
3. Deskripsi Variabel Kinerja Profesional Guru MAN 1 Ponorogo...	95
B. Inferensial Statistik.....	99
1. Uji Asumsi.....	99
2. Uji Hipotesis.....	105
C. Interpretasi dan Pembahasan	115
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	126
B. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN.....	132

RIWAYAT HIDUP	165
SURAT IJIN PENELITIAN	166
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	167
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	168



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian ini	52
Tabel 3.1	Data tenaga pendidik di MAN 1 Ponorogo	58
Tabel 3.2	Tabel skala likert	65
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrument	67
Tabel 3.4	Uji validitas instrument kepemimpinan kepala madrasah	72
Tabel 3.5	Uji validitas instrument kinerja supervisi kepala madrasah	74
Tabel 3.6	Uji validitas instrument profesional guru	76
Tabel 3.7	Uji reliabilitas kepemimpinan kepala madrasah	80
Tabel 3.8	Uji reliabilitas kinerja supervisi kepala madrasah	80
Tabel 3.9	Uji reliabilitas profesional guru	81
Tabel 4.1	Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala madrasah	88
Tabel 4.2	Statistik deskriptif kepemimpinan kepala madrasah	90
Tabel 4.3	Persentase dan kategorisasi variabel kepemimpinan kepala madrasah	91
Tabel 4.4	Distribusi frekuensi variabel kinerja supervisi kepala madrasah	92
Tabel 4.5	Statistik deskriptif kinerja supervisi kepala madrasah	93
Tabel 4.6	Persentase dan kategorisasi variabel kinerja supervisi kepala madrasah	95
Tabel 4.7	Distribusi frekuensi variabel kinerja profesional guru	96

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 4.8	Statistik deskriptif kinerja profesional guru	97
Tabel 4.9	Persentase dan kategorisasi variabel kinerja profesional guru	98
Tabel 4.10	Uji normalitas dengan <i>Kolmogrov-smirnov</i>	99
Tabel 4.11	Uji Linieritas Kepemimpinan terhadap Kinerja Profesional Guru	101
Tabel 4.12	Uji Linieritas Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	102
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	103
Tabel 4.14	Uji Heteroskedastisitas	104
Tabel 4.15	Tabel Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Profesional Guru	105
Tabel 4.16	Tabel Anova Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Profesional Guru	106
Tabel 4.17	Tabel Model Summary Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Profesional Guru	108
Tabel 4.18	Tabel Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	109
Tabel 4.19	Tabel Anova Sederhana Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	110
Tabel 4.20	Tabel Model Summary Sederhana Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	111
Tabel 4.21	Tabel Persamaan Refresi Berganda Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	112

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 4.22	Tabel Anova Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	113
Tabel 4.23	Tabel Model Summary Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru	115



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	55
-------------------------------------	----



LAMPIRAN

No. Lampiran	Nama Lampiran	Halaman
Lampiran 01	Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data	132
Lampiran 02	Bentuk Instrumen Penelitian Tahap 1 ./ Pra Penelitian	138
Lampiran 03	Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah Tahap 1 / Pra Penelitian	148
Lampiran 04	Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Tahap 1 / Pra Penelitian	149
Lampiran 05	Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kinerja Profesional Guru Tahap 1 / Pra Penelitian	150
Lampiran 06	Instrumen Pengumpulan Data Tahap 2 / Penelitian	151
Lampiran 07	Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah Tahap 2 / Penelitian	159
Lampiran 08	Tabulasi Data Variabel Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Tahap 2 / Penelitian	160
Lampiran 09	Tabulasi Data Variabel Kinerja Profesional Guru Tahap 2 / Penelitian	161
Lampiran 10	Tabel R Product Momen	162
Lampiran 11	Tabel T Tabel	163
Lampiran 12	Tabel F Tabel	164

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya yang digunakan dalam membentuk manusia yang seutuhnya yaitu melalui proses pendidikan. Hal ini yang melatarbelakangi pentingnya pendidikan bagi manusia dan termasuk hak yang menjadi bagian manusia yang hidup di dunia ini. Oleh karena itu, di Indonesia pendidikan nasional diatur dalam berbagai undang-undang dimana berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pasal 3 pendidikan nasional memiliki tujuan meningkatkan religius kepada Tuhan, mencerdaskan generasi bangsa, meningkatkan daya terampil serta budi pekerti, memperkokoh kepribadian, dan menumbuhkan rasa nasionalisme.² Menurut Mustafid bahwa pendidikan nasional diharapkan mampu menjadikan manusia-manusia yang dapat membangun dirinya sendiri dengan baik serta mampu menyumbangsih potensi dirinya untuk pembangunan nasional.³

Proses pendidikan di lembaga madrasah tidak lepas dari yang namanya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam menggerakkan anggotanya agar dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu pula kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kemampuannya mempengaruhi bawahan baik tenaga pendidik maupun kependidikan dapat

² UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 3.

³ Dedy Mustafid, Khairuddin dan Sakdiah Ibrahim, "Supervisi Akademik Kepala Madrasah," *Jurnal Inovatif*, 6, No. 1, (2020), 124.

bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan. Hal ini senada dengan pendapat Abdul Azis Wahab bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan



dan kesiapan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengarahkan, menggerakkan sampai memaksa bawahan melakukan pengaruh yang diberikan pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴

Agar bisa memimpin dengan baik maka sosok pemimpin harus mencintai orang-orang yang dipimpinnya. Apabila sosok kepala madrasah dalam kepemimpinan mampu memenuhi yang menjadi tanggung jawab pemimpin kepada madrasah baik dari segi fungsi, peran serta gaya kepemimpinan yang fleksibel maka secara tidak langsung akan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugas dengan baik karena merasa dicintai oleh pemimpinnya. Pendidikan dalam implementasinya pasti memerlukan sosok kepala madrasah agar mampu mengelola proses pendidikan dengan efektif dan efisien. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional di lembaga madrasah pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala madrasah mempunyai tanggung jawab untuk mengatur dan mempengaruhi bawahan untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Perkembangan proses pembelajaran yang tak banyak memunculkan persoalan yang berkaitan dengan *output* dari proses pendidikan. Oleh karena itu, di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah bahwa kepala madrasah haruslah memiliki kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan manajerial. Kompetensi supervisi

⁴ Wafi Udaibi, "Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap," (TESIS, IAIN Purwokerto, 2017), 54.

merupakan salah satu kompetensi yang harus ada pada diri seorang kepala madrasah. Untuk itu, kepala madrasah sudah seharusnya menjalankan supervisi akademik terhadap tenaga pendidik yang bekerja di lembaga madrasah.⁵ Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah bertujuan untuk memantau bagaimana guru dalam melaksanakan kinerja dalam mengajar di kelas. Apakah kinerjanya dalam mengajar sudah secara profesional? Hal ini tentunya menjadi perhatian penuh bagi kepala madrasah sebagai sosok supervisor di lembaga madrasah yang dengan kepemimpinannya mampu menggerakkan guru agar kinerjanya dalam mengajar dapat profesional. Yang mana pada akhirnya mampu mencetak siswa-siswi yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Begitu strategisnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional sampai diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 bahwa kinerja guru yang baik adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Begitu kompleks kinerja seorang guru yang profesional maka perlu bantuan secara profesional pula untuk meningkatkan proses pembelajaran demi pencapaian tujuan.⁶ Hal ini menunjukkan pentingnya supervisi akademik dalam membantu guru mengembangkan kinerja profesionalnya. Mengembangkan kemampuan guru bukan hanya tentang peningkatan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengajar akan tetapi juga pada peningkatan komitmen kerja, kemauan serta

⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah/Madrasah, 7.

⁶ Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 4.

motivasi sebab dengan meningkatnya kemampuan dan motivasi kerja guru akan mempengaruhi kualitas akademik dalam mengajar.

Program supervisi yang dilakukan kepala madrasah bertujuan untuk meningkatkan pendidikan yang berkualitas melalui bantuan kepada guru hal ini secara tegas di atur dalam Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional bahwa tugas di bidang supervisi kepala madrasah/madrasah berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Sasaran akhir dari supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa.⁷

Realita profesionalisme guru dalam proses pembelajaran masih beragam di Indonesia. Menurut Sulipan, keberagaman guru dalam mengajar yang terkait dengan kemampuan atau kompetensi guru itu sendiri. Apabila kompetensi dan kemampuan kurang memadai maka akan berimbas pada kinerja guru yang kurang profesional dalam mengajar baik dalam merencanakan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran.⁸

Kepala madrasah dalam menjalankan amanahnya sebagai sosok pemimpin maka hal pertama yang akan ditanyakan adalah bagaimana kepemimpinannya selama menjabat di madrasah. Apakah sudah memenuhi peran dan fungsi kepemimpinannya dalam memimpin madrasah? Khususnya untuk menjalankan supervisi akademik. Karena banyak kasus terjadi bahwa kepala madrasah dalam menjalankan supervisi akademik hanya datang ke

⁷ Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Penjamin Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tim Penulis, *Metode dan Teknik Supervisi*, (Jakarta: Diknas, 2008), 85.

⁸ Faozan Bakhtiar, "Meningkatkan Profesionalitas Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kebumen," (TESIS: IAIN Nahdatul 'Ulama Kebumen, 2021), 4.

madrasah membawa instrument pengukuran kinerja. Kemudian masuk ke dalam kelas melakukan pengukuran kinerja guru yang sedang mengajar. Setelah itu, sudah selesai tanpa adanya proses tindak lanjut evaluasi atau perbaikan untuk meningkatkan kinerja guru secara profesional. Seakan-akan supervisi bagi kepala madrasah hanya formalitas belaka. Banyak guru yang belum memenuhi kompetensi menjadi guru profesional dikarenakan kurangnya kinerja supervisi lembaga madrasah.

Bagaimana hal ini sejalan dengan penelitian Miftahul Lili Hasanah, bahwa supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 41% maka jika supervisi akademik kepala madrasah baik maka kinerja guru akan meningkat.⁹ Madrasah yang menerapkan supervisi akademik dengan konsisten kepada guru-guru dapat meningkatkan tingkat profesional guru dan banyaknya guru yang berkualitas, jika supervisi tidak diterapkan maka sebaliknya akan sedikit angka kinerja guru yang baik dan profesional. Oleh karena itu, peran pemimpin madrasah yaitu kepala madrasah untuk melakukan supervisi/pengawasan kepada kinerja guru sebagai perbaikan dan pengembangan.

Kepala madrasah sebagai bagian dari sistem madrasah memiliki kedudukan yang strategis untuk mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala madrasah/madrasah berfungsi sebagai *educator, manager, administration, supervisor, leader, innovator, motivator*

⁹ Miftahul Laili Hasanah dan Muhammad Kristiawan, "Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru," *Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, No. 2 (2019), 97.

(EMASLIM).¹⁰ Yang mana berdasarkan teori tersebut peneliti mengkaji peran kepala madrasah/madrasah sebagai *supervisor* akademik madrasah yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dimana menurut wawancara yang dilakukan peneliti ketika melakukan penelitian bahwa masih terdapat beberapa guru guru dalam mengembangkan kinerjanya memerlukan pengawasan, pengarahan, bimbingan serta arahan dalam mengembangkan kinerjanya dalam pelaksanaan pendidikan.

Menurut Izza dalam Laksomono menyebutkan bahwa Indonesia memiliki lebih dari 3,4 juta guru namun hanya 577 ribu guru (16,9%) yang mempunyai kompetensi yang telah memiliki sertifikasi.¹¹ Kinerja guru pada pembelajaran berperan penting mendorong terciptanya pendidikan yang efektif sesuai tujuan pendidikan nasional. Kinerja yang optimal adalah harapan semua pihak namun fakta di lapangan masih menunjukkan ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru karena pemimpin atau kepala madrasah yang belum menjalankan fungsi sebagai *supervisor* dengan baik. Sama halnya dengan pendapat Sedarmayanti dalam Intan Ayu Sekar Kinasih, et.al., bahwa perilaku yang ditujukan pemimpin mampu membawa pengaruh terhadap kinerja guru dan juga para pengikutnya.¹²

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 89.

¹¹ Laksomono Wahyudi et.al, "Pengaruh Kinerja Pedagogik Guru dan Kondisi Lingkungan Terhadap Minat Kerja dan Dampaknya pada Hasil Belajar Siswa SMK," *Jurnal Teknologi dan Kejuruan* 41, No. 1 (2018), 55.

¹² Ayu Sekar Kinasih et.al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Respon Publik* 15, No. 1 (2021), 16.

Adapun berdasarkan hasil observasi peneliti di MAN 1 Ponorogo bahwa kepala MAN 1 Ponorogo yaitu Bapak Agung Drajatmono, M.Pd sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin di madrasah, hal itu terlihat salah satu contohnya ketika peneliti melakukan penelitian pada saat itu kepala madrasah sedang memimpin rapat untuk membahas tentang penggunaan kurikulum merdeka bagi guru. Kepemimpinan Pak Agung menurut hasil wawancara dengan beberapa guru merupakan sosok pemimpin yang mengarahkan bawahan bahkan secara tak langsung juga membawa pengaruh untuk kinerja guru yang lebih baik. Namun, peneliti menemukan informasi berdasarkan wawancara dengan Bapak Mashuri, M.Sc selaku Waka Kurikulum bahwa kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan kepala MAN 1 Ponorogo hanya dilaksanakan satu kali dalam setahun. Hal ini selaras dengan data di lapangan bahwa meskipun terdapat beberapa guru yang mengikuti PPG (Program Pendidikan Profesi) guru namun dari sekian banyak jumlah guru yang kinerjanya sudah baik, masih ada sejumlah guru yang kinerjanya perlu diarahkan dan dibimbing agar semakin baik kualitas pengajarannya. Hal ini terlihat masih banyaknya siswa yang ketika waktu pembelajaran keluar kelas karena jam pelajaran kosong tidak ada gurunya. Selain itu, masih banyak guru juga yang monoton media dan cara pengajarannya, utamanya materi pelajaran keagamaan seperti pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam. Hal ini menunjukkan masih kurangnya tanggung jawab dan kreativitas guru dalam pengajaran di MAN 1 Ponorogo.

Belum optimalnya pembelajaran siswa merupakan tanggung jawab seorang guru. Dalam kasus yang ditemui oleh peneliti di MAN 1 Ponorogo

terdapat dua aspek permasalahan yaitu kepemimpinan yang belum merata dirasakan semua guru sehingga belum semua mengajar dengan optimal atau belum optimal fungsi pemimpin pada kegiatan supervisi yang dilaksanakan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian di MAN 1 Ponorogo terkait dengan kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.¹³

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU DI MAN 1 PONOROGO”** yang dilakukan dengan pendekatan metode kuantitatif yang dilaksanakan di salah satu lembaga madrasah unggul di salah satu Kota Ponorogo yaitu di MAN 1 Ponorogo. Sebagai lembaga madrasah yang tetap eksis dizaman sekarang peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti menyimpulkan terdapat beberapa masalah yaitu:

1. Perlu ditingkatkannya perhatian kepala madrasah terhadap tenaga pendidik khususnya dalam menjalankan tugas sebagai supervisi akademik dimana

¹³ Hasil Observasi di MAN 1 Ponorogo.

masih ada beberapa tenaga pendidik yang kurang dalam menjalankan tugasnya.

2. Perlu ditingkatkannya ketrampilan dan inovasi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian diperlukan adanya batasan masalah karena banyaknya variabel untuk dianalisis. Batasan masalah berguna dalam menentukan cakupan masalah dalam penelitian yang dilakukan peneliti karena keterbatasan daya. Oleh karena itu, batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang didasarkan pada latar belakang dan fokus penelitian di atas yaitu:

1. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo?
2. Adakah pengaruh yang signifikan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kinerja kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat menambah kajian tentang kepemimpinan kepala madrasah, kinerja supervisi kepala madrasah dan kinerja profesional guru dalam perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen pendidikan Islam.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, agar dapat mengimplementasikan ilmu dari bangku perkuliahan selama menjadi mahasiswi Manajemen Pendidikan Islam melalui penelitian kuantitatif ini.
 - b. Bagi MAN 1 Ponorogo, diharapkan dapat menjadi bahan saran bagi pihak madrasah untuk pengembangan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja supervisi kepala madrasah agar semakin lebih baik dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

- c. Bagi pihak kampus, peneliti berharap skripsi ini dapat dijadikan tambahan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisikan kerangka penelitian terdiri atas bagian tentang hal-hal penting yang di bahas dan dijelaskan oleh peneliti. Sistematika pembahasan terdiri dari bab-bab yang memiliki sub bab yang berkaitan. Adapun sistematika dalam skripsi ini adalah:

Bab Pertama berisikan pendahuluan yang akan dibahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, berisi landasan teori kepemimpinan, kinerja supervisi kepala madrasah dan kinerja profesional guru, tentang telaah hasil penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

Bab Ketiga, berisi tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi dan waktu, populasi dan sampel, operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji pra penelitian serta teknik analisis data.

Bab Keempat, berisi hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari statistic deskripsi, inferensial statistik, dan interpretasi hasil analisis data.

Bab Kelima, berisi penutup meliputi kesimpulan dan saran dari penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas berkaitan dengan tanggungjawab di dalam suatu organisasi. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memperoleh pengikut. Dimana pemimpin biasanya adalah orang yang ketika dihadapkan dengan persoalan maka akan mencari jalan keluar untuk menggerakkan kelompok tersebut mencapai tujuan yang ingin dicapai.¹⁴

Pendapat Suhadi Winoto dalam bukunya mengutip pendapat dari Stoner, Freeman, dan Gilbert mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi segala kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok.¹⁵ Menurut Mulyasa bahwa pemimpin adalah seseorang pemimpin yang memiliki tujuan yang diimbangi dengan adanya tindakan untuk mencapai tujuan

¹⁴ Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2005), 84.

¹⁵ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Bildung, 2020), 73.

bersama dengan anggota-anggota kelompok yang dipimpinnya.¹⁶ Pada dasarnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar melakukan tindakan/*action* sesuai situasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan dengan cara mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti dapat menyimpulkan ada beberapa aspek yang mengartikan kepemimpinan yaitu adanya sosok pemimpin, adanya organisasi/lembaga yang dipimpin, ada anggota-anggota di dalam organisasi, ada tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian pemimpin dalam suatu organisasi/lembaga menggunakan keahlian/kemampuannya untuk menggerakkan anggota di dalamnya agar melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai itulah yang dimaksud dengan kepemimpinan. Pemimpin dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya apabila mampu membawa organisasi/lembaga yang dipimpinnya mencapai tujuannya dengan baik.

Salah satu lembaga yang menggunakan kepemimpinan adalah lembaga pendidikan. Dalam suatu lembaga pendidikan

¹⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 114.

¹⁷ Achmad Krisbiyanto, "Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, No. 1 (2019), 55.

diperlukan pemimpin untuk memimpin lembaga tersebut agar mencapai tujuan pendidikan nasional. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional maka perlu pengarahan dan menggerakkan kinerja dari SDM di lembaga pendidikan salah satunya adalah kinerja guru. Apabila kinerja guru baik maka baik pula proses belajar mengajar yang pada akhirnya mempengaruhi *output* lembaga pendidikan.

b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah/Madrasah

Pada lembaga madrasah fungsi pemimpin memiliki peran yang amat penting demi eksistensi lembaga madrasah. Pada dasarnya terdapat dua fungsi utama dari kepemimpinan kepala madrasah yaitu fungsi sebagai administrasi, yakni pemimpin mengadakan rumusan kebijakan terkait dengan administrasi dan fasilitas di madrasah dan fungsi sebagai top manajemen yakni mengadakan 5 prinsip manajerial di lembaga madrasah yang terdiri dari *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*.¹⁸ Secara umum, tugas seorang pemimpin yaitu menjalankan fungsi-fungsi manajemen berupa:¹⁹

- 1) Penyusunan rencana, meliputi penyusunan, pengarahan, pengendalian, penilaian dan pelaporan organisasi.
- 2) Mendorong atau memotivasi bawahan agar semakin baik kinerjanya.
- 3) Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- 4) Menciptakan iklim kerja yang kondusif.

¹⁸ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 12, No. 2 (2013), 30.

¹⁹ Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 53.

- 5) Menyusun fungsi manajemen dengan baik.
- 6) Menjadi penggerak yang baik.
- 7) Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar.

Sebagai pemimpin, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan dengan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala madrasah/madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya madrasah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.²⁰ Lebih terdapat dua dimensi fungsi kepemimpinan yaitu:²¹

- 1) Fungsi mengarahkan dalam tindakan ataupun aktivitas dalam kepemimpinannya yang dapat dilihat dari tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- 2) Fungsi sebagai pemberi dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok yang diwujudkan dalam keputusan atau kebijakan pemimpin.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa fungsi kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai nahkoda dalam lembaga madrasah untuk mengarahkan arah dan tujuan organisasi baik

²⁰ Yunus, Imam Sofi'i, Mukhoyyaroh, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), 7.

²¹ Krisbiyanto, "Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto", 58.

dalam menyusun agenda maupun dalam mengambil keputusan bagi lembaga madrasah dalam kinerja mencapai tujuan.

c. Peran Kepala Madrasah/Madrasah

Kepala madrasah merupakan sosok pemimpin tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab untuk menggerakkan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di madrasah agar saling bekerjasama mencapai tujuan pendidikan. Dalam manajemen modern bahwa seorang pemimpin harus berperan sebagai pengelola.²² Menurut Syafaruddin dalam buku *Kepemimpinan Pendidikan* bahwasanya sebagai pemimpin kepala madrasah harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:²³

- 1) Kepribadian yang kuat dengan ciri-ciri sebagai pemimpin yang jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko dan berjiwa besar.
- 2) Memahami kondisi anak buah dengan baik yaitu kondisi guru, kondisi karyawan dan kondisi siswa.
- 3) Memiliki visi dan misi madrasah yang dipimpinnya.
- 4) Mampu mengambil keputusan untuk urusan intern dan ekstern madrasah.
- 5) Mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik.

²² *Ibid*, 54.

²³ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan* (Depok: PT. Raja Grafindo, 2019), 48.

Demi terwujudnya madrasah yang berkualitas maka peran kepala madrasah sangat kompleks dalam mengelola madrasah. Adapun menurut Mulyasa berikut merupakan peran kepala madrasah secara kompleks:²⁴

- 1) Sebagai pendidik (*educator*), yaitu dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan seperti mampu menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan mampu mendorong kepada semua pihak untuk menciptakan model pembelajaran yang menarik serta menyediakan kelas unggulan bagi siswa yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata.
- 2) Sebagai manajer dengan memperdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan melalui pelatihan dan pendidikan.
- 3) Sebagai administrator dengan mampu mengelola semua bidang atau elemen yang meningkatkan kualitas pembelajaran seperti mengelola kurikulum siswa, mengelola personalia di madrasah, mengelola sarana prasarana, kearsipan dan keuangan.
- 4) Sebagai supervisor yaitu dengan memberikan bantuan profesionalisme bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dengan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi.
- 5) Sebagai *leader*, peran kepala madrasah sebagai *leader* yaitu dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan

²⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, 85.

kemauan tenaga kependidikan, adanya komunikasi dua arah serta mendelegasikan tugas kepada bawahan.

- 6) Sebagai inovator dengan mampu memberikan gagasan yang baru dalam proses pembelajaran dan mampu menciptakan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, serta kepala madrasah dapat dijadikan teladan bagi seluruh warga madrasah.
- 7) Sebagai motivator yaitu dengan mampu memberikan motivasi kepada para bawahan dengan strategi yang tepat dengan melakukan pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, penghargaan yang efektif dan lain sebagainya yang mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik atau kependidikan agar bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan madrasah.

Dalam lembaga madrasah kepala madrasah sebagai kepala manajerial memiliki peran penting dalam hal pengambilan keputusan untuk kepentingan madrasah, sebagaimana pendapat Owens dalam Suhadi bahwa *“decision making is heart organization and administration”*, artinya pengambilan keputusan bukan hanya tentang pemikiran internal akan tetapi tentang bekerja sama dengan orang lain. Dimana peran pemimpin untuk menggerakkan orang lain melalui proses aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.²⁵

Selain itu, menurut Hoerr menjelaskan bahwa pemimpin tidak hanya sekedar memimpin sebuah madrasah akan tetapi juga perlu

²⁵ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Bildung, 2020), 144.

melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan serta mendengarkan keluh kesahnya. Mendengarkan bukan berarti melepaskan tanggung jawab atau tidak mengambil peran kepemimpinan akan tetapi dengan mendengarkan aspirasi bawahan pemimpin mampu menggabungkan ide, bakat dan energi orang lain untuk menciptakan visi.²⁶

d. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Begitu pula kepala madrasah antara satu dengan yang lain memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Berikut beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut:²⁷

1) Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah gaya kepemimpinan yang menyajikan ruang kesetaraan dalam hak dalam tanggungjawab yang diembannya. Dengan demikian menurut gaya kepemimpinan ini memandang tenaga pendidik, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari lembaga madrasah yang memperoleh hak yang sama untuk diarahkan, di kontrol, dan dievaluasi kinerjanya.

2) Kepemimpinan *Laissez Faire* (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan ini menjadikan pemimpin hanya sebagai pembuat kebijakan secara umum dan memfasilitasi

²⁶ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, 44.

²⁷ Nur Maulida dan Beny Sintari Utu, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang," *Jurnal Studi Kemahasiswaan* 1, No. 1 (2021), 34.

kebutuhan bawahan yang kemudian bawahan diberikan wewenang untuk menjalankan tugasnya secara bebas asalkan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dengan anggapan bahwa dengan adanya pendelegasian wewenang secara penuh maka bawahan akan maksimal kinerjanya.

3) Kepemimpinan Otokratik

Kepemimpinan otokratik menunjukkan bahwa pemimpin adalah sosok yang mutlak memiliki kekuasaan yang digunakan untuk mendikte bawahan yang membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah dan pendapat. Sehingga tidak ada komunikasi yang efektif dan cenderung tidak memperhatikan bawahan.

4) Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan paternalistik adalah sosok yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa yang harus dilindungi dan tidak memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk mengambil keputusan seolah-olah yang tahu tentang segala hal adalah pemimpin.

5) Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu adanya daya tarik dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga sehingga gaya kepemimpinan ini cenderung ini memiliki pengikut yang besar.

6) Gaya Militeristik

Seorang pemimpin yang militeristik pada umumnya adalah seseorang yang menggerakkan bawahan dengan perintah berdasarkan pangkat dan jabatan. Cenderung sosok yang disiplin, kaku, sukar menerima kritikan dari bawahannya dan senang melebih-lebihkan formalitas seperti upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Ada sebagian pendapat menyebutkan hal tersebut sebagai gaya kepemimpinan. Namun, menurut Overton untuk abad ke-21 dalam buku Syafaruddin ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:²⁸

1) Pemimpin Karismatik

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang karismatik apabila memiliki ciri-ciri. *Pertama*, percaya diri yaitu pemimpin memiliki rasa percaya diri yang luar biasa. *Kedua*, pemimpin yang memiliki wawasan. *Ketiga*, pemimpin yang memiliki pendirian yang kuat. *Keempat*, pemimpin memiliki perilaku yang baik. *Kelima*, pemimpin memiliki ketrampilan untuk melakukan perubahan.

2) Pemimpin Transaksional

Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang mampu membimbing anggotanya dalam arahan yang sifatnya membangun dengan tujuan yang diikuti peran dan tugas yang harus dilaksanakan.

²⁸ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan* (Depok: PT. Raja Grafindo, 2019), 73.

3) Pemimpin Transformasional

Pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang memberikan inspirasi kepada anggota untuk adanya minat yang tinggi dalam membangun organisasi dengan baik dan memiliki kemampuan pengetahuan dan pengaruh yang kuat atas semua anggota.

Gaya kepemimpinan diibaratkan sebuah pendekatan bagi pemimpin yaitu kepala madrasah untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Menurut Terry bahwa gaya kepemimpinan itu timbul karena sejumlah faktor yang kompleks dan saling berhubungan seperti pemimpin dengan yang dipimpin serta organisasi yang berkaitan sedangkan faktor luarnya yaitu sosial, ekonomi dan politik. Sehingga gaya kepemimpinan ini akan berbeda satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, bagi kepala madrasah gaya kepemimpinan mendorong kepala madrasah untuk menjadi pemimpin yang membuat segalanya menjadi mudah, saling kolaborasi, serta manajemen komunikasi yang baik untuk melaksanakan tugasnya secara bersama-sama.²⁹

2. Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

a. Pengertian Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari terjemahan bahasa Inggris "*performance*" yang artinya pekerjaan, pembuatan, penampilan dan pertunjukkan. Secara istilah kinerja adalah istilah

²⁹ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan* (Depok: PT. Raja Grafindo, 2019), 60.

administrasi atau ilmu manajemen yang menurut Supardi artinya hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standar kompetensi yang disesuaikan dengan *job disk*.³⁰ Kinerja kepala madrasah adalah hasil kerja yang dicapai kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya.

Pengertian supervisi secara etimologi atau bahasa diambil dari kata *supervision* dalam bahasa Inggris yang artinya pengawasan yang mengacu pada pendidikan.³¹ Supervisi adalah bentuk kerja yang melakukan supervisi biasa disebut dengan supervisor. Seorang yang supervisor adalah sosok yang ahli di bidang dalam lingkup yang diawasi sehingga kedudukan seorang supervisor sudah pasti lebih tinggi daripada yang diawasi.

Secara morfologisnya pengertian supervisi dari dua kata yaitu *super* yang artinya atas sedangkan *visi* berarti lihat, tilik, awasi. Sedangkan dari hakikat isi maksud supervisi menurut Depdiknas bahwa supervisi merupakan pembinaan yang diberikan pemimpin madrasah/madrasah kepada seluruh staff di madrasah dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan staff dalam proses pembelajaran yang lebih baik. Lebih lanjut konsep supervisi sebagai proses pembinaan, pemberian bantuan, bimbingan, layanan dan lain sebagainya demi perbaikan yang lebih baik mengarah pada logo

³⁰Saifuddin dan Nurul Hidayati Murtafiah, "Supervisi Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman* 8, No. 1, (2022), 236.

³¹*Ibid*, 239.

Depdikbud yang mengacu pada konsep “*Tut Wuri Handayani*” yang dicetuskan Ki Hajar Dewantara, yang salah satu kandungannya menyatakan bahwa yang di depan di sini ditujukan kepada kepala madrasah dapat memberikan contoh yang baik kepada orang-orang di belakangnya.³²

Lebih lanjut menurut Wiles dalam Fathurrohman dan Suryana bahwa supervisi adalah “*Supervision is an assistance in the development of a better teaching learning situation*” yang artinya menjelaskan bahwa supervisi merupakan bantuan yang diberikan sebagai pengembangan bagi guru untuk memperbaiki situasi pembelajaran yang lebih baik.³³ Sedangkan menurut P. Adams dan Frank G. Dickey dalam buku Saiful Asyari bahwa supervisi adalah suatu program yang terencana untuk memperbaiki suatu pengajaran (*Supervision is a planned program of the improvement of instruction*). Dalam *Dictionary of Education* karangan Good Carter dalam buku Saiful Asyari bahwa supervisi merupakan usaha dari pemimpin madrasah untuk memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran yang mencakup tentang pengembangan kompetensi guru, merevisi tujuan pendidikan, melakukan perbaikan dalam bahan-bahan pengajaran dan metode pengajaran.³⁴

³² Saiful Asyari, “Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru,” *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, No. 1 (2020), 32.

³³ *Ibid*, 33.

³⁴ *Ibid*, 240.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa supervisi adalah suatu upaya pengendalian/kontrol terhadap kinerja bawahan sebagai upaya evaluasi untuk pengembangan dan perbaikan kinerja dengan peningkatan kemampuan dan kompetensi pegawai agar semakin baik kinerja sehingga kinerjanya dapat maksimal. Sedangkan di lingkup pendidikan supervisi diartikan sebagai supervisi akademik yang menurut E. Mulyasa memiliki arti sebagai bantuan profesional yang dilakukan seorang pemimpin kepala madrasah kepada kinerja guru secara objektif sebagai upaya peningkatan kinerja guru.³⁵

Menurut Suharsimi Arikunto bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pada analisis dan observasi permasalahan di bidang akademik atau lingkungan madrasah yang berkaitan dengan tujuan pendidikan yaitu kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru kepada muridnya.³⁶ Kesimpulannya supervisi akademik merupakan kegiatan membantu guru secara langsung untuk mencapai tujuan akademik baik dari pengawasan eksternal madrasah maupun dari internal madrasah yang merupakan tugas dari kepala madrasah sebagai supervisor. Maka, selain sebagai pemimpin kepala madrasah juga sebagai supervisor yang bertindak untuk membimbing dan mengarahkan guru dalam perbaikan pengajaran.

³⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, 103.

³⁶ Taufik Effendi et.al , “Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar,” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3, No. 2 (2020), 238.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditegaskan kembali bahwa pengertian supervisi akademik adalah segala daya upaya yang dilakukan kepala madrasah sebagai supervisor internal madrasah untuk memberikan bantuan secara profesional berupa dorongan, bimbingan, dan arahan dari proses pembelajaran yang dilakukan guru dengan harapan untuk memantau dan meningkatkan kinerja guru sehingga terjadi peningkatan kinerja guru secara profesional untuk menghasilkan pembelajaran yang dapat mencapai *output* sesuai tujuan pendidikan. Kinerja Supervisi yang dilakukan kepala madrasah merupakan hasil pencapaian yang dilakukan kepala madrasah atau madrasah dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai supervisi yaitu khususnya supervisi akademik bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang sifatnya kontinyu atau berkesinambungan bukan hanya sekali dua kali akan tetapi terus menerus agar mendapatkan hasil secara efisien dan efektif yang dapat diukur hasilnya.

b. Tujuan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

Kinerja supervisi yang dilakukan kepala madrasah terpusat pada guru yang merupakan sasaran utama dari adanya supervisi akademik. Menurut Suharsimi Arikunto bahwa dengan adanya pembinaan dan perbaikan yang dilakukan kepala madrasah maka akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru dalam pengajaran dan pembelajaran yang diharapkan meningkat pula prestasi belajar siswa. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah bahwa pelaksanaan supervisi akademik diharapkan membantu guru dalam hal:³⁷

- 1) Merencanakan kegiatan pembelajaran.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran .
- 3) Menilai proses dan hasil pembelajaran.
- 4) Memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan layanan pembelajaran.
- 5) Memberikan umpan balik secara tepat dan teratur secara berkesinambungan.
- 6) Melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.
- 7) Memberikan bimbingan belajar kepada peserta didik.
- 8) Menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.
- 9) Mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu media pembelajaran.
- 10) Memanfaatkan sumber belajar.
- 11) Mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan yang tepat dan memiliki daya guna.
- 12) Penelitian praktis bagi perbaikan dan pembelajaran.
- 13) Mengembangkan inovasi pembelajaran.

Berdasarkan ke-13 tujuan adanya pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah maka supervisi ini merupakan hal esensial atau penting dilakukan kepala madrasah.

³⁷ Udaibi, *"Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap"*, 27.

Karena dengan adanya pembinaan dan perbaikan maka diharapkan adanya hasil supervisi akademik yang sebagai informasi bagi profesionalisme seorang guru. Artinya jika kinerja supervisi kepala madrasah baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja profesional seorang guru yang memberikan dampak pada prestasi siswa.

Menurut Ali Imron bahwa pelaksanaan supervisi akademik secara rinci bertujuan untuk:³⁸

- 1) Memberikan bantuan kepada guru dalam perbaikan pola perbaikan secara efektif.
- 2) Meningkatkan kinerja guru pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pengelolaan madrasah agar proses pembelajaran dapat tercapai dengan optimal.
- 4) Menciptakan kualitas pengalaman, pembelajaran dengan efektif melalui seluruh komponen pendidikan secara simultan.
- 5) Memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh tenaga pengelola pendidikan khususnya tenaga pendidik agar melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien.
- 6) Membentuk peran penghubungan (*linking role*) antara kepala madrasah dengan tenaga kependidikan sehingga dengan adanya supervisi maka proses pendidikan sesuai kebijakan pemerintah.

³⁸ Saifuddin, “*Supervisi Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru*”, 35.

7) Melaksanakan fungsi sebagai pengendali mutu pendidikan sehingga kegiatan pembelajaran di madrasah dapat berjalan sesuai aturan dan mencapai target secara maksimal.

Sedangkan menurut Jamal Ma'mur Asmani adapun tujuan supervisi akademik adalah sebagai berikut:³⁹

- 1) Supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya. Artinya dengan diselenggarakannya supervisi akademik maka dapat membantu pendidik mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam mengajar dan teknik pengajaran.
- 2) Supervisi akademik bertujuan untuk mengembangkan kurikulum sesuai perkembangan. Artinya supervisi akademik diselenggarakan untuk mengawasi kegiatan belajar mengajar di madrasah dengan metode melalui kunjungan kepala madrasah di kelas disaat pendidik sedang mengajar, percakapan pribadi dengan pendidik, maupun dengan peserta didik.
- 3) Supervisi akademik bertujuan untuk mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas. Artinya supervisi akademik dilakukan untuk mendorong pendidik agar melaksanakan tugas mengajarnya dengan mengembangkan kemampuan secara baik.

³⁹ Ahmad Ma'ruf Muzahidin Arrosit, "Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Ma Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo)," (TESIS: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021), 92.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa supervisi akademik bertujuan untuk mengembangkan profesionalis kinerja pendidik dan memberikan motivasi kepada pendidik untuk selalu melakukan perbaikan. Kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi bukan dalam artian sebagai inspeksi akan tetapi sebagai pemberi bantuan.

c. Fungsi Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

Fungsi kinerja supervisi kepala madrasah menurut W. H. Burton dan Leo J. Brucker adalah menilai dan memperbaiki segala faktor yang mempengaruhi pembelajaran. Dengan demikian fungsi supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga madrasah menurut Arikunto adalah:⁴⁰

- 1) Fungsi mutu pembelajaran. Artinya supervisi akademik tertuju pada aspek akademik yang mengarah pada konsep pembelajaran guru dan siswa di dalam kelas.
- 2) Fungsi memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran. Artinya supervisi akademik mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas pembelajaran.
- 3) Fungsi membina dan memimpin. Artinya supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah sebagai pemimpin berfungsi untuk menyediakan kepemimpinan sebagai pengarahan kepada guru dan tenaga pendidikan lain dalam menyelesaikan masalah.

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran* (Jakarta: Kencana, 2017), 65.

Menurut Amatembum dalam buku Priansa fungsi supervisi akademik adalah sebagai perbaikan dan peningkatan kualitas agar sasaran supervisi terlaksana dengan baik. Secara rinci fungsi kinerja supervisi kepala madrasah adalah sebagai berikut:⁴¹

- 1) Fungsi Penelitian, yaitu supervisi berfungsi untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif dari permasalahan yang ada.
- 2) Fungsi Penilaian, yaitu mengevaluasi hasil penelitian dengan melihat kondisi apakah terjadi kemajuan atau kemunduran.
- 3) Fungsi Perbaikan, yaitu dengan mengidentifikasi masalah, menentukan alternative jalan keluar dan melakukan perbaikan yang mengacu pada hasil penilaian.
- 4) Fungsi Peningkatan, yaitu dengan selalu pengupayakan perbaikan yang sifatnya berkesinambungan dan terus-menerus.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi kinerja supervisi akademik adalah membantu madrasah dalam memberikan pelayanan pada guru-guru untuk dapat bekerja dengan baik yaitu dengan melaksanakan pengajaran yang berkualitas, menyenangkan dan inovatif secara profesional.

d. Ruang Lingkup Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah/Madrasah yang mengacu pada kompetensi kepala madrasah sebagai supervisi bahwa seorang kepala madrasah atau madrasah harus merencanakan,

⁴¹ Donni Juni Priansa, “*Manaj. Supervisi Kepemimp. Kepala Madrasah*”, 88.

melaksanakan, dan menindaklanjuti program supervisi akademik sebagai bentuk peningkatan kinerja profesional guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat.⁴²

Jadi, kepala madrasah sebagai supervisor bertugas untuk menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi hasil supervisi. Supervisi dilakukan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang dinilai masih kurang profesional di bidangnya untuk kemudian dicarikan alternative solusi. Berikut ruang lingkup dari supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah antara lain:⁴³

1) Perencanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah. Tujuan dari perencanaan adalah agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan maksimal. Kepala madrasah sebagai supervisor memiliki tugas untuk menyusun perencanaan program yang baik. Bagian dari perencanaan supervisi salah satunya yaitu persiapan supervisi. Persiapan yang dilakukan seperti penentuan alokasi waktu pelaksanaan supervisi, instrument pelaksanaan, materi-materi supervisi dsb.

Perencanaan berfungsi untuk membuat kerangka kerja sebagai pedoman supervisi dan sebagai menentukan proses supervisi dan mengukur setiap progress kemudian dibandingkan dengan

⁴² Donni Junni Priansa dan Sonny Suntani Setiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017), 242.

⁴³ *Ibid*, 243.

target sehingga mampu meminimalisir terjadinya pemborosan dan hambatan. Dengan demikian, proses perencanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah juga melibatkan guru-guru untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Hal ini senada dengan pendapat Sutisna dalam Supardi ada beberapa azas yang harus diperhatikan dalam supervisi yaitu: a) Guru harus dilibatkan dalam pengembangan proses supervisi; b) Program supervisi harus dirancang dan dibangun untuk memenuhi minat dan keperluan guru; c) Guru-guru harus merasa bebas untuk memilih bagian-bagian program yang mempunyai arti bagi mereka; d) Program supervisi harus disesuaikan dengan dana, personel, bahan, dan perlengkapan yang cukup; e) Supervisi dilaksanakan secara kontinyu.⁴⁴

2) Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah

Sasaran dari supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah kemampuan guru. Dengan demikian suatu supervisi dikatakan tepat sasaran apabila kompetensi guru meningkat sehingga kinerjanya semakin baik. Supervisi akademik yang baik yaitu supervisi yang mampu membawa guru-guru semakin profesional dan kompeten.

Proses pelaksanaan adalah proses melaksanakan apa yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaan supervisi ini seorang

⁴⁴ Agusrita, "Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 4 Padang Pariaman," *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 20, No. 1 (2020), 6.

supervisor harus mempertimbangkan beberapa hal seperti metode supervisi, pendekatan, dan teknik supervisi. Adapun dalam mengadakan supervisi akademik kepala madrasah harus memperhatikan beberapa prinsip menurut Piet A. Sahertian yaitu:⁴⁵

- a) Prinsip Ilmiah artinya supervisi dalam menjalankan kegiatannya meliputi *pertama* unsur sistematis yang dilaksanakan secara teratur, berencana, dan kontinyu. *Kedua*, unsur objektif artinya data yang didapat dari observasi di lapangan bukan subjektif. *Ketiga*, adanya alat/instrument berupa angket, observasi dan percakapan pribadi yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dijadikan sebagai umpan balik terhadap penilaian.
- b) Prinsip Demokratis artinya menjunjung tinggi harkat dan martabat guru yang mana proses supervisi bukan tentang atasan dan bawahan akan tetapi berdasarkan hubungan kemanusiaan.
- c) Prinsip Kerjasama artinya dalam mewujudkan supervisi yang baik maka seluruh elemen harus memberikan dorongan dan semangat kepada guru untuk tumbuh bersama.
- d) Prinsip Konstruktif dan Kreatif artinya supervisi yang baik adalah menggunakan cara kreatif tetapi membangun.

⁴⁵ A. Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), 20.

Dengan memperhatikan prinsip tersebut diharapkan kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik dengan sebaik mungkin. Selain memperhatikan prinsip seorang kepala madrasah juga harus memperhatikan pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan supervisi dengan mengelompokkan kategori guru yang dilakukan inspeksi yaitu:⁴⁶

- a) Pendekatan tidak langsung (*non-direktif*), artinya perilaku supervisor mengacu pada mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, memecahkan masalah. Teknik yang diterapkan dialog dan mendengarkan aktif.
- b) Pendekatan langsung (*direktif*), artinya pendekatan terhadap masalah secara langsung dengan perilaku supervisor mengacu pada menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, negosiasi. Teknik yang digunakan adalah percakapan pribadi, dialog dan menjelaskan.
- c) Pendekatan Kolaboratif, artinya memadukan cara pendekatan direktif dengan non direktif dimana supervisor dan guru menetapkan struktur, proses, dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah guru. Dimana perilaku supervisor mengacu pada menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak ukur dan menguatkan.

⁴⁶ Siti Nurhayati, *Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*, (Lampung: CV. Iqro', 2019), 66.

Pendekatan dilakukan agar supervisi berjalan secara efisien dan efektif. Yang mengetahui pendekatan yang mana untuk guru ialah kepala madrasah sendiri selaku pemimpin madrasah yang mengetahui seluk beluk madrasah. Setelah mengetahui pendekatan yang digunakan maka selanjutnya pelaksanaan supervisi kepala madrasah harus menggunakan teknik. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam supervisi akademik adalah teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.

Pertama, teknik individual yaitu pelaksanaan supervisi akademik dilakukan supervisor dengan guru untuk mengetahui kegiatan pembelajaran yaitu dengan 5 macam cara:⁴⁷

- a) Kunjungan Kelas, yaitu teknik pembinaan guru yang dilakukan kepala madrasah untuk mengamati proses pembelajaran di kelas. Bisa dilakukan dengan atau tanpa pemberitahuan.
- b) Observasi kelas, yaitu mengamati kelas khususnya dalam proses pembelajaran secara teliti untuk memperoleh data secara objektif aspek-aspek situasi pembelajaran termasuk kesulitan guru dalam proses pembelajaran.
- c) Pertemuan individual, yaitu pertemuan antara supervisor dengan guru yang berisi percakapan, dialog dan tukar pikiran atas masalah dalam proses pembelajaran.

⁴⁷ Udaibi, "Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap" 34.

- d) Kunjungan antar kelas, yaitu teknik untuk berbagi pengalaman antara guru yang satu dengan yang lain dimana supervisor sebagai jembatan untuk mengidentifikasi hasil kunjungan yang dilakukan.
- e) Menilai diri sendiri, yaitu supervisor memberikan angket atau kuisioner kepada guru terkait penilaian selama mengajar bahkan juga bisa meminta angket siswa yang diajar.

Kedua, teknik supervisi secara kelompok yaitu teknik supervisi dilakukan dengan mengumpulkan guru yang memiliki permasalahan yang sama kemudian supervisor memberikan solusi atau bantuan atas permasalahan yang dihadapi guru. Teknik kelompok antara lain dengan cara:⁴⁸

- a) Pertemuan orientasi, yaitu pertemuan kepala madrasah dengan guru dengan memberikan penjelasan kepada para guru untuk memperbaiki kinerja para guru.
- b) Rapat guru, yaitu supervisi saat rapat sedang berlangsung.
- c) Studi kelompok antar guru, dan
- d) Diskusi bersama.
- e) Lokakarya atau *workshop* yaitu belajar secara berkelompok oleh sejumlah guru untuk memecahkan masalah melalui percakapan.

Apapun teknik yang digunakan dalam supervisi akademik oleh kepala madrasah sudah seharusnya diterapkan demi membina

⁴⁸ *Ibid*, 35.

ketrampilan dan memberikan bantuan profesional kepada guru. Supervisi yang baik dilakukan pelaksanaannya pada awal semester dan akhir semester sebagai pembanding dari hasil pembinaan. Pelaksanaan supervisi akademik yang baik dapat meningkatkan profesionalis kinerja guru sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menyebutkan 4 kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

3) Evaluasi/Tindak Lanjut Hasil Supervisi Kepala Madrasah

Evaluasi merupakan serangkaian proses untuk menentukan hasil kinerja berdasarkan kriteria yang sudah diputuskan. Evaluasi dalam supervisi akademik berarti menilai dan menentukan kualitas dari proses pembelajaran yang dilakukan guru untuk kemudian diputuskan sebagai hasil supervisi. menurut Burhanuddin bahwa kegiatan supervisi diakhiri dengan tindak lanjut dan pelaporan hasil kepada guru.⁴⁹

Tindak lanjut dari supervisi akademik dapat diawali dengan analisis kelemahan dan kekuatan guru atau menganalisis instrument yang digunakan. Kemudian setelah itu kepala madrasah dapat memberikan tindak lanjut berupa penguatan dan pemberian penghargaan kepada guru yang telah memenuhi standar, memberikan teguran kepada guru yang belum memenuhi standard

⁴⁹ Pandit Isbianti dan Dwi Esti Andriani, "Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah Menengah Pertama Negeri di Klaten Jawa Tengah," *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* 3, No. 1 (2021), 77.

an memberikan pembinaan baik oleh kepala langsung maupun oleh tenaga profesional. Ada beberapa tindakan yang harus diperhatikan dalam tindak lanjut laporan supervisi menurut Lantip dan Sudiyono yaitu: ⁵⁰

- a) Mereview rangkuman hasil penilaian.
- b) Apabila tujuan supervisi akademik belum tercapai dan standar-standar pembelajaran belum tercapai maka hendaknya supervisor melakukan penilaian ulang terhadap kinerja guru sebagai bahan pembinaan dan perancangan supervisi akademik yang lebih baik.
- c) Membuat rencana aksi supervisi akademik pada masa berikutnya.
- d) Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya.

Sasaran utama dalam tindak lanjut supervisi akademik adalah peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dalam proses belajar mengajar. Usaha supervisi yang dilakukan kepala madrasah akan maksimal jika dilakukan secara berkesinambungan dengan terus melakukan pembinaan-pembinaan serta memberikan motivasi kerja. Hal ini senada dengan teori oleh Robbins dalam Supardi bahwa kinerja itu adalah hasil dari kemampuan dasar dengan motivasi ($P = AxM$).⁵¹

⁵⁰ Pandit Isbianti dan Dwi Esti Andriani, "Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah Menengah Pertama Negeri di Klaten Jawa Tengah", 78.

⁵¹ Mustafid, Khairuddin, Sakdiah Ibrahim, "Supervisi Akademik Kepala Madrasah", 3.

Kegiatan supervisi pendidikan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut merupakan tiga indikator yang tidak dapat dipisahkan karena satu sama lain saling mendukung. Hal ini selaras dengan pendapat Mark dalam Supardi bahwa faktor ekstrinsik yang berkontribusi dalam motivasi kerja, prestasi kerja, dan profesionalisme kerja guru adalah supervisi kepala madrasah.⁵²

3. Kinerja Profesional Guru

a. Pengertian Kinerja Profesional Guru

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya baik dinilai secara kualitatif maupun kuantitas.⁵³ Hal ini sejalan dengan pendapat Tobari bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dibuktikan secara konkret dan dapat diukur.⁵⁴ Kinerja menunjukkan kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan serta dapat diukur hasil pencapaiannya. Sedangkan pengertian kinerja guru menurut Suharsaputra adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dinilai baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru berkaitan dengan pelaksanaan mengajar guru dalam proses pendidikan.⁵⁵

⁵² *Ibid*, 4.

⁵³ Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar, "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, No. 2 (2020), 170.

⁵⁴ *Ibid*, 170.

⁵⁵ Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar, "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, No. 2 (2020), 171.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pada pasal 1 menjelaskan bahwa pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai bidangnya yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.⁵⁶ Dapat diartikan bahwa tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab melakukan pengajaran kepada peserta didik sesuai kompetensi yang dimiliki.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) bahwa pengertian guru adalah pendidik profesional dengan tujuan utama sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, juga mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik sesuai jenjang pendidikan baik dalam pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵⁷ Hal ini menunjukkan bahwa guru merupakan sebuah profesi yang memiliki kemampuan khusus dalam bidang tertentu dalam bidang pengetahuan. Maka dari itu seorang guru ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru karena beban tugas yang berat sebagai penentu keberhasilan pendidikan yang ada.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Suatu pekerjaan dikatakan profesional menurut Moh. Ali harus memenuhi indikator yaitu: 1) Adanya ketrampilan berdasarkan pengetahuan yang mendalam; 2) Keahlian

⁵⁶ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 4.

⁵⁷ Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 6.

dalam bidang yang sesuai dengan bidang profesi; 3) Adanya tingkat pendidikan yang memadai; 4) Memiliki kepekaan terhadap dampak dari pekerjaannya; 5) Adanya perkembangan kompetensi sesuai dengan dinamisnya kehidupan.⁵⁸

Menurut Ibrahim Bafadhal bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dan orang lain.⁵⁹ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja profesional guru adalah hasil pencapaian guru dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin berdasarkan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki dalam bidangnya untuk menciptakan proses belajar mengajar yang sesuai tujuan pendidikan yang dapat diukur dan dinilai baik secara kualitas maupun kuantitas melalui pendidikan formal atau khusus.

b. Karakteristik Kinerja Profesional Guru

Guru merupakan suatu pekerjaan profesional. Oleh karena itu, guru merupakan pekerjaan yang merupakan panggilan jiwa, tanggung jawab moral, tanggung jawab sosial dan tanggung jawab keilmuan. Guru yang profesional menurut Mukhtar dalam Darmansyah adalah guru harus memiliki seperangkat keahlian khusus melalui jalur pendidikan yang dibuktikan lewat sertifikat oleh sebuah

⁵⁸ Iis Istianah, "Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 1 Cikarang Utara dan MAN Kabupaten Bekasi," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 26, No. 1 (2019): 72–87.

⁵⁹ Ibrahim Bafadhal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SMP* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 5.

lembaga/institusi. Lebih lanjut menurut Mukhtar dalam Dramansyah bahwa ada beberapa karakteristik guru yang profesional yaitu:⁶⁰

- 1) Komitmen yang kuat terhadap profesi atau karir.
- 2) Bertanggungjawab.
- 3) Terbuka dalam menerima ide-ide baru.
- 4) Komitmen terhadap pekerjaan.
- 5) Konsisten terhadap setiap orang.
- 6) Berperilaku pamong.
- 7) Berorientasi terhadap reward.
- 8) Memiliki kode etik.
- 9) Pribadi yang memiliki kreativitas dan kemampuan untuk mengembangkan norma kolaborasi, bekerjasama dalam masyarakat, berdiskusi, mampu menyelesaikan masalah, mampu mengajar, mengumpulkan dan menganalisis data, mencari dan melihat masalah sebagai peningkatan kemampuan pribadi, kemampuan pengendalian resiko, adaptif, melihat problem, memberikan bantuan kepada setiap masalah, memiliki tanggungjawab moral, memiliki tanggungjawab keilmuan.

Kinerja profesional guru dapat dilihat dari proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta penilaian, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan tindak lanjut yang dilakukan guru sesuai kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Berdasarkan uraian di atas maka sebagai acuan kinerja

⁶⁰ Arrosit, "Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di MA Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo)", 76.

profesional guru dapat dilihat dari kompetensi-kompetensi yang dimiliki guru. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu.⁶¹

- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran kepada peserta didik baik dalam hal keahaman terhadap karakteristik peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian seorang guru haruslah mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik. Kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang, akan tetapi bagi seorang guru yang dijadikan teladan sudah sepantasnya menambihkan pribadi yang berbudi luhur.
- 3) Kompetensi sosial, yaitu suatu kemampuan seorang guru dalam hal bergaul dan berkomunikasi secara efektif baik kepada peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat.
- 4) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran yang secara luas dan mendalam untuk membimbing peserta didik sesuai standar nasional pendidikan.

⁶¹ Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, 7.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru

Kinerja merupakan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya. Namun dalam kenyataanya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja saat bekerja. Lebih rinci menurut Payaman J. Simanjutak dalam bukunya menyebutkan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti.⁶²

- 1) Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan ketrampilan individu dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi dipengaruhi oleh beberapa hal seperti ketrampilan yang dimiliki dan motivasi serta etos kerja. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dengan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai memiliki peluang mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Dukungan organisasi, yaitu dengan bentuk tersedianya sarana dan prasarana kerja dan teknologi yang memadai.
- 3) Dukungan manajemen, yaitu kinerja pegawai tergantung pada kemampuan pimpinan baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi kerja melalui motivasi untuk bekerja secara maksimal.

⁶² Siti Nurhayati, *Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*, (Lampung: CV. Iqro', 2019), 50-51.

Penilaian kinerja menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara ada beberapa hal yaitu:⁶³

- 1) Kualitas kerja, yaitu pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Konsistensi pegawai, yaitu konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.
- 4) Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas.
- 5) Sikap pegawai, yaitu perilaku terhadap organisasi atau atasan dan juga rekan sekerja.

Sedangkan menurut Kaswan yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:⁶⁴

- 1) Kualitas, yaitu seberapa baik proses dan hasil dalam menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki suatu aktivitas.

⁶³ A.A. Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), 68-69.

⁶⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 187.

- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik berupa jumlah unit, nilai rupiah atau jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu seberapa baik hasil yang dikerjakan dalam jatah waktu yang paling awal dikehendaki.
- 4) Efektivitas biaya, yaitu memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh keuntungan tertinggi.
- 5) Kebutuhan untuk supervisi, yaitu seberapa jauh karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan pengawasan dari orang lain.
- 6) Dampak interpersonal, yaitu seberapa jauh karyawan meningkatkan harga diri dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepemimpinan. Hal ini karena melalui pemimpin atau kepala madrasah kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja guru dapat terealisasi. Dalam menentukan kriteria penilaian kinerja profesional guru peneliti menggabungkan beberapa teori sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kinerja profesional guru dilihat oleh beberapa hal yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, dan kebutuhan supervisi.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Adanya proses dan hasil pelaksanaan penelitian diperkuat dengan adanya kajian penelitian terdahulu yang relevan guna memperkokoh

orisinalitas penelitian ini. Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ini. Di antaranya yaitu:

Pertama, skripsi oleh Tiara Sartika jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2021 dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat.⁶⁵ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat satu variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan kepala madrasah yang menjadi sebab adanya variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).
2. Pengambilan sampel dari guru di SMP PGRI 1 Ciputat yaitu 33 guru.
3. Pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat dilihat dari hasil uji Persial (Uji-T), hasil nilai T hitung sebesar 3,232 dan nilai T tabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dan jika $\text{Signifikansi} < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang Signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Kemudian pada perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,252 yakni pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat sebesar 25,2% . Artinya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah

⁶⁵ Tiara Sartika, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat", (SKRIPSI: UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta), 7-100.

terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%.

Kedua, skripsi oleh Novia Malichatul Afifah program studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2019 dengan judul *Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nahdatul Ulama' Trate Gresik*.⁶⁶ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Penelitian ini memiliki tiga rumusan masalah yakni supervisi kepala madrasah, kinerja guru dan pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs NU Trate Gresik.
2. Metode penelitian yang digunakan yakni metode korelasional dengan sampel berjumlah 30 guru aktif di MTs NU Trate Gresik yang mana terdapat dua variabel yaitu supervisi kepala madrasah (X) dan kinerja guru (Y).
3. Teknik yang digunakan dalam analisis data menggunakan uji-t satu sampel dan analisis regresi linier sederhana.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah di MTs NU Trate Gresik telah dilaksanakan dengan baik menggunakan teknik kunjungan kelas dan supervisi klinis bagi yang membutuhkan, dengan prosentase 79%, kinerja guru di MTs NU Trate Gresik sudah baik dibuktikan dengan beberapa kejuaraan yang diperoleh, dengan prosentase 82,7%, supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di

⁶⁶ Novia Malichatul Afifah, "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs NU Trate Gresik," (SKRIPSI: UIN Sunan Ampel, Surabaya) (2019), 6-110.

MTs NU Trate Gresik sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,854 dan R square 0,729. Persamaan korelasi $\hat{Y} = 17,335 + 0,740X$ memiliki nilai konstan (α) adalah 17,335 yang menyatakan bahwa apabila tidak ada supervisi kepala madrasah maka nilai konstan kinerja guru adalah 17,335 dan koefisien (β) adalah 0,740 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 skor supervisi kepala madrasah, maka nilai kinerja guru meningkat sebesar 0,740. Maka diperoleh hasil bahwa ada pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs NU Trate Gresik.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Yakino dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kabupaten Kebumen*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 dari fakultas IANU Kebumen dengan menggunakan data kuantitatif.⁶⁷ Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana kepemimpinan kepala madrasah sebagai X1 dan supervisi klinis sebagai X2 dan kinerja guru MTs se-kabupaten Kebumen sebagai Y.
2. Pengumpulan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini yakni guru yang mengajar di 88 MTs baik negeri maupun swasta yang berjumlah 1.484 guru. Sampel diambil melalui teknik *probability sampling* atau pengambilan sampel secara acak dari 9 MTs.
3. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa kriteria kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen

⁶⁷ Yakino, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kabupaten Kebumen," *Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam* 4, No. 2 (2019), 198–219.

67,1% baik sekali, 31,5% baik, 1,4% cukup baik, sedangkan kriteria supervisi klinis 7% baik sekali, 39,8% baik, 37,8% cukup, 14,7% kurang, dan 0,7% kurang baik. Adapun kriteria kinerja guru 21% baik sekali, 71,3% baik, 6,3% cukup, dan 1,4% kurang. Melalui uji homogenitas diketahui bahwa data tidak homogen karena nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Melalui uji kolmogorov-smirnov diketahui pula bahwa data untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru tidak normal, sedangkan untuk variabel supervisi klinis berdistribusi normal. Adapun hasil penelitian secara analisis menunjukkan bahwa angka probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, baik itu hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala madrasah supervisi klinis dengan kinerja guru. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian ini

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1.	Tiara Sartika, 2021, <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.</i>	<p>a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni metode penelitian kuantitatif.</p> <p>b. Kedua penelitian sama-sama membahas tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.</p>	<p>a. Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah (X2).</p> <p>b. Objek penelitian terdahulu di SMP PGRI 1 Ciputat dan penelitian ini di MAN 1 Ponorogo.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
			<p>c. Penelitian ini terdahulu menggunakan regresi linier sederhana dan penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p>
2.	<p>Novia Malichatul Afifah, 2019, <i>Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs NU Trate Gresik</i>, UIN Sunan Ampel Surabaya.</p>	<p>a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni metode penelitian kuantitatif. b. Kedua penelitian sama-sama membahas tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.</p>	<p>a. Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu supervisi kepala madrasah sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah (X2). b. Objek penelitian</p>

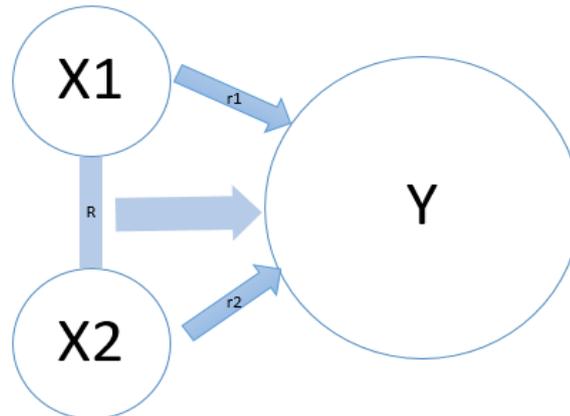
No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
			<p>terdahulu di MTs NU Trate Gresik dan penelitian ini di MAN 1 Ponorogo.</p> <p>c. Penelitian ini terdahulu menggunakan regresi linier sederhana dan penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p>
3.	<p>Yakino, 2019, <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kabupaten Kebumen</i>, IAINU Kebumen.</p>	<p>a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni metode penelitian kuantitatif.</p> <p>b. Kedua penelitian sama-sama membahas tentang</p>	<p>a. Objek penelitian terdahulu di MTs Se-Kabupaten Kebumen dan penelitian ini di MAN 1 Ponorogo.</p> <p>b. Penelitian terdahulu menggunakan <i>probability sampling</i> karena banyaknya</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
		<p>pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.</p> <p>c. Kedua penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.</p>	<p>jumlah sampel sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena berjumlah di bawah 100 orang.</p>

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir atau kerangkaan pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang didapatkan melalui fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran memuat teori dan dalil yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.⁶⁸ Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas maka dapat diajukan kerangka berpikir sebagai berikut: variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Kinerja Supervisi Kepala Madrasah (X2), Kinerja Profesional Guru sebagai variabel terikat (Y). digambarkan bahwa kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁶⁸ Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 92.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- X1 : Kepemimpinan MAN 1 Ponorogo
- X2 : Kinerja Supervisi Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo.
- Y : Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.
- r1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Profesional Guru
- r2 : Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru
- R : Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang sifatnya hanya sementara dan keberadaannya masih sangat lemah, hipotesis digunakan untuk menduga sementara tentang karakteristik dari populasi.⁶⁹ Berdasarkan teoritik dan

⁶⁹ Wahyu Hidayat Riyanto dan Achmad Mohyi, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), 67.

kerangka berfikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

2. H_{02} : Kinerja supervisi kepala madrasah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

H_2 : Kinerja supervisi kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

3. H_{03} : Kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo

H_3 : Kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menurut Puguh Suharso pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka dalam penyajiannya.⁷⁰ Yang lebih lanjut dijelaskan oleh Arikunto bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mulai pengumpulan data, penafsiran dan penampilan dari hasilnya menggunakan angka, sehingga hasil yang diperoleh dari hasil penelitian kuantitatif secara sistematis, terstruktur, dan terencana.⁷¹

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *ex-post facto*, dimana yang dimaksud penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang meneliti peristiwa yang sudah terjadi dengan mencari data untuk menentukan sebab terjadinya peristiwa tersebut.⁷² Artinya penelitian dengan jenis *ex post facto* adalah peneliti menghubungkan sebab dan akibat yang tidak dimanipulasi dengan menunjukkan bahwa variabel bebas telah terjadi dan mengalami perubahan yang menjadikan sebab atau akibat terjadinya

⁷⁰ Nickolaus Duli, *Metode Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 3.

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 131.

⁷² Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 63.

permasalahan yang sedang diamati. Sehingga tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi kasus yang dilakukan peneliti bertempat di MAN 1 Ponorogo yang berlokasi Jl. Arief Rahman Hakim 02 Kelurahan Kertosari Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. Yang dilakukan setelah seminar proposal pada bulan Januari 2023. Objek penelitian ini yakni seluruh tenaga pendidik di MAN 1 Ponorogo. Adapun data tenaga pendidik sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tenaga Pendidik di MAN 1 Ponorogo

No.	NAMA	GURU MAPEL
1	Mashuri, M.Sc	Matematika
2	Mulyono, M.Pd.I	Fiqih
3	Tafakur Rohman, S.Ag	Sejarah Kebudayaan Islam
4	Riza Aldi Risnanidan, S.E	IPS
5	Muhadi, M.Pd	Bahasa Inggris
6	Ririn Hari Wahyuni E.. M.E.Sy	Ekonomi
7	Dra. Sriana Indrawati	Biologi
8	Drs. Gunawan Purbantoro	Biologi
9	Drs. Marjoko	Pendidikan Jasmani
10	Drs. Tri Ubayani Setiawan	Pendidikan Jasmani
11	Dra. Herliana Rusdiana	Biologi
12	Dra. Para Watiningsih	Fisika
13	Siti Mahmudah, S.Pd	Bahasa Indonesia
14	Drs. Mulyadi	Al-qur'an Hadits
15	Slamet Mujianto, M.Pd.I	Slamet Mujianto
16	Ririn Dwi Pratiwi, S.Pd	Geografi
17	Nuriana Yulianti, S.Pd. M.Pd.I	Bahasa Arab

No.	NAMA	GURU MAPEL
18	Abdullah Fikri, M.Pd	Bahasa Inggris
19	Dra. Nur Aidawati	Matematika
20	Sulistiyorini, S.Pd	Bahasa Inggris
21	Drs. Bonari	SKI
22	Drs. Muhammad Syaifudin Sorikhi, M.Sc	Kimia
23	Ida Safitri, S.Pd	Matematika
24	Drs. Muhammad Nasrudin	Sosiologi
25	Drs. Marji'in	Bahasa Indonesia
26	M. Salim Hardiansyah, ST	Matematika
27	Evi Eko Wahyuni, S.Pd	Fisika
28	Komsatun, S.Ag, M.Pd.I	Fiqih
29	Amir Mukmin, S.Ag, M.S.I	Bahasa Arab
30	Istiqomah, S.Pd	SKI
31	Choirul Fatoni, S.Ag	Akidah Akhlak
32	Sri Umami Aji, S.Pd.I	SKI
33	Ning Rumantiningasih, S.Psi	Bimbingan dan Konseling
34	Nurul Hasanati, S.Pd	Biologi
35	Farida Luthfiana, S.Ag	Fiqih
36	Titik Widarti, M.Pd.I	Bahasa Indonesia
37	Moch. In'am Rahmani, S.S	Sejarah
38	A. Qurrota 'Ayunin, M.Pd	Riset
39	Siti Bainatul Mudjawarah, S.Pd	Bahasa Indonesia
40	Andria Manitra Zanahari, S.Psi	Bimbingan dan Konseling
41	Eka Septiyanti, S.Pd	Seni Budaya
42	Yulia Darun Nafiati, S.Pd	Seni Budaya
43	Rikha Zaidatun Ni'mah, S.Pd	Sejarah
44	Rizaldi Ryaning Pangestu, S.Pd	Bimbingan dan Konseling
45	Dadot Eko Prasetyo Nugroho Krisna M., S.Pd	Multimedia
46	Bayu Dian Anggara, S.Pd	Multimedia

No.	NAMA	GURU MAPEL
47	Egga Martiana, S.Pd	Animasi
48	Erinda Maghtika Nisa, S.Pd	Tata Boga
49	Marantika Fitriani, S.Pd	Tata Busana
50	Abrin Widyaningrum, S.Pd	Riset
51	Eva Hendrawati, S.Psi, M.M	Sosiologi
52	Albertus Yolanda Dira, S.Pd	PPKN
53	Lailatul Mubarakah, S.Pd	PPKN
54	S. Amin Zuhria Pratiwi, S.Pd	Riset
55	Angga Eko Purnomo, S.Pd	Geografi
56	Ashwin Aprisada, S.Pd	Olahraga
57	Maulana Mitanto, S.Pd	Bahasa Arab

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalis yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kealihan dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik juga karakter atau sifat yang dimiliki oleh objek yang diteliti.⁷³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di MAN 1 Ponorogo sebanyak 57 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Analisis kuantitatif data sampel menghasilkan sampel statistik yang digunakan untuk memperkirakan parameter populasi. Peneliti dapat menguji semua elemen

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 118.

atau anggota suatu populasi (sensus) atau menguji elemen tertentu dari suatu populasi (studi sampel). Jika populasinya relatif besar atau sulit dihitung, peneliti sering menemui kesulitan teknis saat melakukan studi sensus. Keterbatasan yang dihadapi umumnya terbatas dari segi waktu, biaya dan tenaga yang tersedia. Menghadapi hal tersebut, yang dapat dilakukan peneliti adalah menggunakan sampel yang diambil dari populasi dan kesimpulannya dapat diterapkan (digeneralisasikan) pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili populasi.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang menginginkan membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.⁷⁴ Sehingga peneliti menentukan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dari total 57 guru maka sampel yang digunakan yakni 57 guru di MAN 1 Ponorogo.

D. Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang sedang diteliti. Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini

⁷⁴ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), 68.

yakni kepemimpinan, kinerja supervisi kepala madrasah, dan kinerja profesional guru. Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan maka peneliti membuat penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Syafaruddin dalam buku *Kepemimpinan Pendidikan* yaitu:⁷⁵

- a. Kepemimpinan MAN 1 Ponorogo memiliki kepribadian yang kuat dengan ciri-ciri memiliki kepribadian yang jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar.
 - b. Kemampuan kepala madrasah MAN 1 Ponorogo dalam memahami bawahan.
 - c. Kepala madrasah MAN 1 Ponorogo memiliki pemahaman visi dan misi madrasah yang dipimpinnya.
 - d. Kemampuan kepala madrasah MAN 1 Ponorogo dalam mengambil keputusan baik urusan internal maupun eksternal.
 - e. Kepala MAN 1 Ponorogo mampu berkomunikasi dengan baik baik tulisan maupun lisan.
- #### 2. Variabel Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

Kinerja supervisi kepala madrasah merupakan hasil capaian yang dilakukan kepala madrasah terhadap peran dan fungsinya sebagai

⁷⁵ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan* (Depok: PT. Raja Grafindo, 2019), 70.

supervisi. Adapun indikator-indikator kinerja supervisi kepala madrasah menurut Donni Junni Priansa dan Sonny Suntani Setiana⁷⁶:

- a. Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah, yaitu membuat kerangka kerja sebagai pedoman supervisi dan sebagai menentukan proses supervisi dan mengukur setiap progress kemudian dibandingkan dengan target sehingga mampu meminimalisir terjadinya pemborosan dan hambatan.
 - b. Pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah, yaitu proses melaksanakan apa yang telah direncanakan.
 - c. Evaluasi supervisi akademik kepala madrasah, yaitu menilai dan menentukan kualitas dari proses pembelajaran yang dilakukan guru untuk kemudian diputuskan sebagai hasil supervisi
3. Variabel Kinerja Profesional Guru (Y)

Kinerja merupakan pelaksanaan kerja maupun hasil pencapaian kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas guru dalam melakukan pengajaran di MAN 1 Ponorogo. Adapun indikator-indikator kinerja menurut A. A. Answar Prabu Mangkunegara dan Kaswan yaitu:

- a. Kualitas kerja, yaitu pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.
- b. Kuantitas kerja, yaitu ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Konsistensi pegawai, yaitu konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan

⁷⁶ Priansa, Dan, and Setiana, *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*.

mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

- d. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas.
- e. Kebutuhan untuk supervisi, yaitu seberapa jauh karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan pengawasan dari orang lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.⁷⁷

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket terbuka, dimana peneliti sudah menyajikan angket dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaanya. Instrument angket dalam penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 199.

2. Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut, dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang didapat berupa pertanyaan atau pernyataan yaitu apakah narasi pertanyaan bersifat negatif atau positif.⁷⁸

Berikut ini pemberian skor untuk setiap jenjang skala likert baik itu pertanyaan yang positif ataupun yang negatif yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Kriteria	Skor Pernyataan
Selalu	4
Sering	3
Kadang-Kadang	2
Tidak Pernah	1

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi mengacu pada metode pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih sederhana daripada metode pengumpulan data lainnya. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah mengambil data yang diperoleh dari dokumen-dokumen. Teknik ini biasanya digunakan untuk mendapatkan data-data

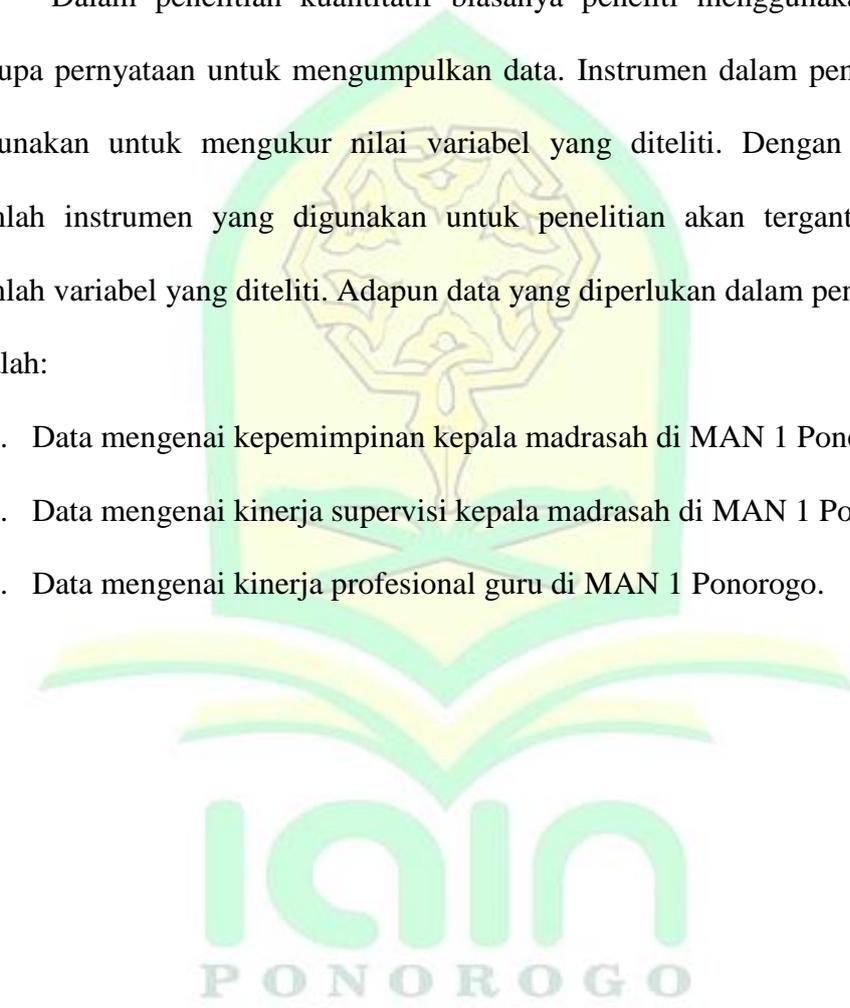
⁷⁸ *Ibid*, 134-135.

tentang identitas lembaga, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, dan sarana prasarana lembaga madrasah.⁷⁹

F. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif biasanya peneliti menggunakan angket berupa pernyataan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo.
2. Data mengenai kinerja supervisi kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo.
3. Data mengenai kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.



⁷⁹ Hardani, et.al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 92.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item Sebelum Uji	No. Item Setelah Uji
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)	Kepribadian	1. Jujur 2. Percaya diri 3. Bertanggung jawab 4. Berani mengambil resiko	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12 13, 14, 15, 16	1, 2, 3, 4 5, 6, 8 9, 10, 11, 12 13, 14, 15, 16
	Kemampuan memahami bawahan	1. Kondisi guru 2. Kondisi karyawan 3. Kondisi siswa	17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28
	Pemahaman visi misi madrasah	1. Merumuskan visi misi madrasah 2. Mengembangkan visi misi madrasah	29, 30, 31, 32 34, 35, 36, 37	29, 30, 31, 32 34, 35, 36, 37
	Kemampuan mengambil keputusan	1. Tegas mengambil keputusan 2. Keputusan internal dan	38, 39, 40, 41 42, 43, 44, 45	38, 39, 40, 41 42, 43, 44, 45

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item Sebelum Uji	No. Item Setelah Uji
		eksternal madrasah		
	Kemampuan berkomunikasi	1. Komunikasi baik secara lisan maupun tulisan 2. Bersikap ramah	46, 47, 48, 49 50, 51, 52	46, 47, 48, 49 50, 51, 52
	Perencanaan Supervisi Kepala Madrasah	1. Menentukan tujuan dan sasaran 2. Mengorganisasikan kegiatan	53, 54, 55, 56, 57 58, 59, 60, 61	53, 54, 55, 56, 57 58, 59, 60, 61
Kinerja Supervisi Kepala Madrasah (X2)	Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah	1. Berdasarkan prinsip supervisi 2. Menerapkan pendekatan yang sesuai permasalahan yang dihadapi 3. Menerapkan teknik	62, 63, 64, 65, 66 67, 68, 69, 70 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80 81, 82, 83, 84	62, 63, 64, 65, 66 67, 68, 69, 70 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80 81, 82, 83, 84

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item Sebelum Uji	No. Item Setelah Uji
		supervisi 4. Memanfaatkan sumber informasi dan teknologi dalam kegiatan supervisi		
	Evaluasi Supervisi Kepala Madrasah	1. Melakukan evaluasi	85, 86, 87	85, 86, 87
		2. Melakukan analisis hasil	88, 89, 90 91, 92, 93, 94,	88, 89, 90 91, 92, 93,
		3. Menyusun laporan hasil supervisi	95 96, 97, 98, 99,	94, 95 96, 97, 99
		4. Menindaklanjuti		
Kinerja Profesional Guru (Y)	Kualitas Kerja	1. Memahami ruang lingkup pekerjaan sebagai guru 2. Memahami tanggung jawab	100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108 109, 110, 111, 112 113, 114, 115,	100, 103, 104, 105, 107, 108 109, 110, 112 113, 114,

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item Sebelum Uji	No. Item Setelah Uji
		sebagai guru 3. Memaksimalkan seluruh sumber daya dalam melakukan fungsi kerja guru	116, 117	116, 117
	Kuantitas kerja	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	118, 119, 120, 121	118, 119, 120, 121
	Konsistensi pegawai	1. Mengembangkan kemampuan guru 2. Memahami instruksi yang diberikan 3. Memiliki inisiatif dalam bekerja 4. Terbuka 5. Cerdas	122, 123, 124, 125 126, 127, 128, 129 130, 131, 132, 133 133, 134, 135 136, 137, 138, 139, 140,	122, 123, 124, 125 127, 128, 129 130, 131, 132, 133 133, 134, 135 136, 137, 138 139, 140, 141

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item Sebelum Uji	No. Item Setelah Uji
		dalam bekerja 6. Hati-hati dalam bekerja	141,	
	Kerjasama	1. Berkoordinasi dengan teman sejawat	142, 143, 144, 145	142, 143, 144, 145
	Kebutuhan supervisi	1. Melakukan fungsi kerja tanpa membutuhkan pengawasan	146, 147, 149, 150, 151	146, 147, 149, 150, 151

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana kebenaran dan kekuatan suatu alat ukur (pengujian) dalam menjalankan fungsinya. Suatu tes dikatakan bernilai tinggi jika alat ukur menjalankan fungsi pengukurannya dengan benar atau memberikan hasil pengukuran sesuai dengan tujuan pengukuran. Artinya hasil pengukuran adalah

besaran keakuratan mencerminkan fakta atau keadaan sebenarnya dari apa yang diukur.

Validitas berhubungan dengan kemampuan untuk mengukur secara tepat sesuatu yang diinginkan diukur. Dalam penelitian ini digunakan metode pengujian validitas isi yang dapat dilakukan dengan melihat kolerasi butir dengan total. Sebuah butir dinyatakan valid apabila butir tersebut berkorelasi tinggi dengan totalnya.⁸⁰

Pengambilan data melalui guru dengan menggunakan angket, sebelumnya harus ditentukan validitasnya, penelitian bisa dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara hasil penelitian yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti. Hasil penelitian yang dilakukan akan secara maksimal dapat diperoleh peneliti dan dapat dibuktikan kebenarannya karena adanya suatu validitas tersebut. Dasar pengambilan hasil dalam uji validitas adalah sebagai berikut:⁸¹

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Kuisisioner akan dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Dalam menguji validitas pada penelitian ini penulis memakai bantuan program SPSS versi 22 *for windows*.

⁸⁰ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, 132.

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 121.

Sebelum penulis menyebarkan angket secara resmi kepada responden, penulis akan menguji validitas dan reliabilitas angket tersebut untuk mengetahui valid dan reliabelnya dari keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument. Pengujian angket ini disebarakan kepada 17 responden yang terdiri atas perwakilan dari keseluruhan jumlah tenaga pendidik/guru di MAN 1 Ponorogo.

Hasil dari uji validitas diketahui bahwa dari 151 pernyataan yang diajukan terdapat 10 pernyataan yang tidak valid dikarenakan r hitung < r tabel. Sehingga penulis hanya menggunakan 141 pernyataan dan menghapus 10 pernyataan yang tidak valid tersebut. berikut hasil uji validitas

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel (X1)
Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No. Soal	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,773	0,482	Valid
2	0,755	0,482	Valid
3	0,659	0,482	Valid
4	0,654	0,482	Valid
5	0,594	0,482	Valid
6	0,792	0,482	Valid
7	0,469	0,482	Tidak valid
8	0,630	0,482	Valid
9	0,858	0,482	Valid
10	0,740	0,482	Valid
11	0,703	0,482	Valid
12	0,562	0,482	Valid

No. Soal	Rhitung	Rtabel	Keterangan
13	0,809	0,482	Valid
14	0,866	0,482	Valid
15	0,620	0,482	Valid
16	0,649	0,482	Valid
17	0,793	0,482	Valid
18	0,739	0,482	Valid
19	0,699	0,482	Valid
20	0,825	0,482	Valid
21	0,803	0,482	Valid
22	0,858	0,482	Valid
23	0,630	0,482	Valid
24	0,649	0,482	Valid
25	0,636	0,482	Valid
26	0,698	0,482	Valid
27	0,374	0,482	Tidak valid
28	0,802	0,482	Valid
29	0,642	0,482	Valid
30	0,585	0,482	Valid
31	0,792	0,482	Valid
32	0,705	0,482	Valid
33	0,809	0,482	Valid
34	0,686	0,482	Valid
35	0,793	0,482	Valid
36	0,705	0,482	Valid
37	0,539	0,482	Valid
38	0,849	0,482	Valid
39	0,548	0,482	Valid

No. Soal	Rhitung	Rtabel	Keterangan
40	0,866	0,482	Valid
41	0,758	0,482	Valid
42	0,541	0,482	Valid
43	0,809	0,482	Valid
44	0,736	0,482	Valid
45	0,547	0,482	Valid
46	0,714	0,482	Valid
47	0,679	0,482	Valid
48	0,541	0,482	Valid
49	0,686	0,482	Valid
50	0,858	0,482	Valid
51	0,866	0,482	Valid
52	0,858	0,482	Valid

Instrumen nomor 7 dan 27 dinyatakan tidak memenuhi kriteria validitas atau tidak valid, sehingga tidak disertakan pada analisis selanjutnya. Sedangkan selain nomor 7 dan 27 yang dinyatakan valid akan digunakan untuk penelitian sesungguhnya.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas (X2)

Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

No. Soal	Rhitung	rtabel	Keterangan
53	0,724	0,482	Valid
54	0,871	0,482	Valid
55	0,855	0,482	Valid
56	0,627	0,482	Valid
57	0,627	0,482	Valid

58	0,727	0,482	Valid
59	0,708	0,482	Valid
60	0,724	0,482	Valid
61	0,717	0,482	Valid
62	0,639	0,482	Valid
63	0,742	0,482	Valid
64	0,761	0,482	Valid
65	0,823	0,482	Valid
66	0,568	0,482	Valid
67	0,655	0,482	Valid
68	0,774	0,482	Valid
69	0,871	0,482	Valid
70	0,759	0,482	Valid
71	0,770	0,482	Valid
72	0,642	0,482	Valid
73	0,555	0,482	Valid
74	0,682	0,482	Valid
75	0,516	0,482	Valid
76	0,611	0,482	Valid
77	0,529	0,482	Valid
78	0,459	0,482	Tidak valid
79	0,572	0,482	Valid
80	0,750	0,482	Valid
81	0,750	0,482	Valid
82	0,730	0,482	Valid
83	0,744	0,482	Valid
84	0,581	0,482	Valid
85	0,724	0,482	Valid

86	0,796	0,482	Valid
87	0,741	0,482	Valid
88	0,645	0,482	Valid
89	0,701	0,482	Valid
90	0,783	0,482	Valid
91	0,837	0,482	Valid
92	0,837	0,482	Valid
93	0,562	0,482	Valid
94	0,783	0,482	Valid
95	0,701	0,482	Valid
96	0,885	0,482	Valid
97	0,528	0,482	Valid
98	0,411	0,482	Tidak valid
99	0,724	0,482	Valid

Instrumen nomor 78 dan 98 dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria validitas sehingga tidak dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya. Sedangkan nomor soal selain nomor 78 dan 98 dinyatakan valid dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas (Y)

Kinerja Profesional Guru

No. Soal	Rhitung	rtabel	Keterangan
100	0,658	0,482	Valid
101	0,472	0,482	Tidak valid
102	0,435	0,482	Tidak Valid
103	0,665	0,482	Valid
104	0,762	0,482	Valid

No. Soal	Rhitung	rtabel	Keterangan
105	0,800	0,482	Valid
106	0,364	0,482	Tidak valid
107	0,650	0,482	Valid
108	0,731	0,482	Valid
109	0,569	0,482	Valid
110	0,699	0,482	Valid
111	0,488	0,482	Tidak Valid
112	0,830	0,482	Valid
113	0,748	0,482	Valid
114	0,618	0,482	Valid
115	0,487	0,482	Tidak Valid
116	0,756	0,482	Valid
117	0,619	0,482	Valid
118	0,633	0,482	Valid
119	0,730	0,482	Valid
120	0,455	0,482	Valid
121	0,834	0,482	Valid
122	0,798	0,482	Valid
123	0,641	0,482	Valid
124	0,715	0,482	Valid
125	0,654	0,482	Valid
126	0,498	0,482	Tidak valid
127	0,731	0,482	Valid
128	0,747	0,482	Valid
129	0,509	0,482	Valid
130	0,694	0,482	Valid
131	0,627	0,482	Valid

No. Soal	Rhitung	rtabel	Keterangan
132	0,744	0,482	Valid
133	0,731	0,482	Valid
134	0,642	0,482	Valid
135	0,572	0,482	Valid
136	0,650	0,482	Valid
137	0,800	0,482	Valid
138	0,781	0,482	Valid
139	0,754	0,482	Valid
140	0,683	0,482	Valid
141	0,590	0,482	Valid
142	0,734	0,482	Valid
143	0,708	0,482	Valid
144	0,756	0,482	Valid
145	0,663	0,482	Valid
146	0,800	0,482	Valid
147	0,508	0,482	Valid
148	0,610	0,482	Valid
149	0,654	0,482	Valid
150	0,538	0,482	Valid
151	0,577	0,482	Valid

Instrumen nomor 102, 103, 106, 111, 115, 126 dinyatakan tidak memenuhi kriteria atau dinyatakan tidak valid sehingga tidak dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya. Sedangkan nomor soal selain nomor 102, 103, 106, 111, 115, 126 dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian sesungguhnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus *reliable* dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan artinya dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS 22 dengan uji reliabilitI. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha cronbanch 0,00-0, 20 = kurang reliabel.
- b. Nilai alpha cronbanch 0, 21 – 0, 40 = agak reliabel.
- c. Nilai alpha cronbanch 0,41 -0, 60 = cukup reliabel.
- d. Nilai alpha cronbanch 0, 61 – 0, 80 = reliabel.
- e. Nilai alpha cronbanch 0, 81 – 1, 00 = sangat reliabel .

Uji reliabilitas menunjukkan suatu penjelasan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diantaranya adalah sebagai berikut:⁸²

- a. Apabila nilai r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Apabila nilai r Alpha negatif dan r Alpha $<$ r tabel ataupun r Alpha negatif $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas instrument dari variabel kepemimpinan, kinerja supervisi kepala madrasah dan kinerja profesional

⁸² Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Budi Utomo, 2018), 67.

guru dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Kepemimpinan (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	52

Sesuai dengan tabel 3.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,978, sehingga nilai tersebut lebih besar dari tabel sebesar 0,482. Untuk itu dapat disimpulkan bahwasanya angket pernyataan penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala madrasah dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Supervisi Kepala Madrasah (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	47

Sesuai dengan tabel 3.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,975 sehingga nilai tersebut lebih besar dari tabel sebesar 0,482. Untuk itu dapat disimpulkan bahwasanya angket pernyataan penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja supervisi kepala madrasah dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Profesional Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	52

Sesuai dengan tabel 3.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,969 sehingga nilai tersebut lebih besar dari r tabel sebesar 0,482. Untuk itu dapat disimpulkan bahwasanya angket pernyataan penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja profesional guru dapat dikatakan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu yang ditujukan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah suatu kegiatan menganalisis data setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan dukungan program Microsoft Excel dan IBM SPSS statistics 22. Adapun analisis data sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta linieritas dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak atau juga bisa disebut ujian untuk

mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama dan untuk menguji kelinieritasan data.⁸³

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu aturan yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.⁸⁴ Bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $.0,05$.⁸⁵

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan computer program IBM SPSS Statistik 22. Sedangkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal yaitu dengan membandingkan hasil uji *one sample Kolmogorov Smilnorv* dengan alpha $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai signifikan hasil perhitungan lebih besar dari $0,05$ maka dinyatakan distribusi data normal. Namun jikalau nilai signifikan kurang dari $0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

⁸³ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 85.

⁸⁴ Nuryadi and et.al, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), 79.

⁸⁵ Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, 167.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki hubungan yang linier atau tidak linier. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila ada hubungan yang linear antara variabel independent dengan variabel dependent.⁸⁶ Proses perhitungan dari uji linieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Pengujian dalam SPSS dengan menggunakan acuan *Test Of Linearity* pada taraf signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Sedangkan menurut pendapat lain bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel bebas. Untuk mengetahui adanya hubungan antar dua variabel bebas dapat dilakukannya yakni dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan adalah apabila nilai $VIF > 10$, maka dinyatakan terdapat multikolinieritas antar variabel bebas. Sedangkan jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.⁸⁷

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan uji regresi dengan nilai patokan VIF dan nilai *Tolerance*.

⁸⁶ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2012), 269.

⁸⁷ Rohmad dan Supriyanto, *Pengantar Statistik Panduan Praktis Bagi Pengajar dan Mahasiswa* (Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015), 200-201.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* untuk mempermudah perhitungan uji multikolinieritas peneliti memanfaatkan bantuan program IBM SPSS Statistik versi 22.⁸⁸ Berdasarkan pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika melihat nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis model regresi yang bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan variansi satu penelitian ke penelitian lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, cara yang digunakan untuk mendeteksi dengan cara regresi model Scatterplot. Metode uji dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot.⁸⁹

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dengan analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil *output* SPSS dilihat dari grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residunya (SRESID) merupakan variabel tidak bebas (Sumbu Y = Y prediksi – Y_{riil}). Sehingga terdapat analisis yakni:

⁸⁸ Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi SPSS 22*, (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen Fe Ubb, 2016), 47.

⁸⁹ *Ibid*, 49.

- 1) Homoskedastisitas terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang teratur.
- 2) Heteroskedastisitas terjadi jika pada grafik scatterplot titik-titik mempunyai pola yang teratur baik membentuk pola melebar, menyempit maupun bergelombang.⁹⁰

Mempermudah perhitungan uji heteroskedastisitas peneliti memanfaatkan bantuan program IBM SPSS versi 22. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika grafik membentuk pola maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya jika grafik membentuk pola maka dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2 menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat. *Pertama*, mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap kinerja profesional guru (Y). *Kedua*, mengetahui pengaruh kinerja supervisi kepala madrasah (X2) terhadap kinerja profesional guru (Y). Adapaun

⁹⁰ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 125.

untuk memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas dapat dirumuskan :⁹¹

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a + b = Konstanta

Mempermudah dalam perhitungan dapat menggunakan program IBM SPSS versi 22 untuk mengolah data. Adapun langkah-langkah pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yakni:⁹²

- 1) Jika probabilitas Sig. > 0,05, maka H0 diterima dan jika probabilitas Sig < 0,05 maka H0 ditolak.
- 2) Berdasarkan perbandingan antara Fhitung < Ftabel maka H0 diterima dan sebaliknya jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak.

Dilakukan untuk pengujian signifikansi regresi sederhana untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan H0 ditolak maka dapat diartikan bahwasanya ada pengaruh antara variabel terikat sehingga perlu dianalisis lebih lanjut. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yakni dengan melihat *output* hasil SPSS Tabel Anova (b).

⁹¹ Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, 379.

⁹² *Ibid*, 402.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 dengan menggunakan 2 variabel bebas yaitu untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan kinerja supervisi kepala madrasah (X2) terhadap kinerja profesional guru. Untuk mempermudah dalam perhitungan peneliti menggunakan program IBM SPSS Statistik versi 22 untuk mengolah data. Regresi berganda merupakan pengembangan model dari regresi sederhana. Adapun pengambilan keputusan yakni:⁹³

1) Berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Dilakukan untuk pengujian signifikansi regresi berganda untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan H_0 ditolak maka dapat diartikan bahwasanya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

⁹³ *Ibid*, 465.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Statistik

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 1 Ponorogo

Penelitian memberikan penjelasan tentang kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo. Peneliti dalam mendapatkan data mengenai kepemimpinan kepala madrasah dengan cara menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada tenaga pendidik yang berjumlah 40 responden. Model *skala likert* untuk pernyataan positif digunakan peneliti dalam memberi skor untuk pengumpulan data. Skor jawaban angket berupa angka-angka yang kemudian ditafsirkan agar mudah dimengerti.

Peneliti menjadikan objek penelitian yang digunakan adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 40 tenaga pendidik. Dalam menganalisis tingkat kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo berdasarkan kategorisasi interpretasi yang mana pada variabel ini peneliti menggunakan teknik perhitungan *mean* dan *standart deviation*.

Skor kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo lebih jelasnya di tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Skor	Frekuensi	Presentase
1	158	1	3%
2	170	1	3%

No.	Skor	Frekuensi	Presentase
3	172	1	3%
4	173	1	3%
5	178	3	8%
6	181	1	3%
7	183	5	13%
8	186	2	5%
9	187	4	10%
10	189	1	3%
11	190	3	8%
12	192	3	8%
13	194	3	8%
14	195	1	3%
15	197	1	3%
16	198	1	3%
17	200	8	20%
TOTAL		40	100%

Berdasarkan dari tabel 4.1 peneliti menyimpulkan bahwa skor dari variabel kepemimpinan kepala madrasah tertinggi nilainya 200 berjumlah 8 orang dan terendah 158 berjumlah 1 orang. Data yang didapatkan peneliti dikelompokkan dalam tiga tingkatan yaitu kepemimpinan kepala madrasah tinggi, sedang, dan rendah. Peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistik 22 untuk mencari *mean* dan *standart deviasi* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah

Descriptive Statistics

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Std. Deviation
x1	40	158	200	188.25	9.792
Valid N	40				

Pada tabel 4.2 peneliti mengetahui *mean* sebesar 188,25 dengan nilai *standart deviation* sebesar 9,702 dengan minimal nilai 158 dan maksimal nilai 200. Dalam menganalisis tingkatan kepemimpinan kepala madrasah maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:⁹⁴

- a. Tingkatan tinggi adalah hasil hitung skor lebih dari $M + 1.SD$.
- b. Tingkatan rendah adalah hasil hitung skor kurang dari $M - 1.SD$.
- c. Tingkatan sedang adalah hasil hitung skor antara $M - 1.SD$ sampai $M + 1.SD$.

Perhitungan skor variabel kepemimpinan adalah:

- a. $M + 1.SD = 188,25 + 1.9,702$
 $= 188,25 + 9,702$
 $= 197,952$ (dibulatkan menjadi 198)
- b. $M - 1.SD = 188,25 - 1.9,702$
 $= 188,25 - 9,702$
 $= 178,548$ (dibulatkan menjadi 179)
- c. $M - 1.SD$ sampai dengan $M + 1.SD = 179$ sampai 198

Menurut hasil perhitungan di atas peneliti menyimpulkan bahwa skor lebih dari 198 termasuk tingkatan kepemimpinan kepala madrasah yang tinggi, sedangkan skor 179 sampai dengan 198 termasuk tingkatan sedang dan skor kurang dari 179 termasuk tingkat kepemimpinan kepala madrasah yang rendah. Penjelasan lebih luasnya mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo pada tabel 4.3 sebagai berikut:

⁹⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 175.

Tabel 4.3 Presentase dan Kategori

Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	Lebih dari 198	8	20%	Tinggi
2	179 – 198	25	63%	Sedang
3	Kurang dari 198	7	18%	Rendah
	Jumlah	40	100%	

Pada kategorisasi tabel 4.3 peneliti mengetahui kepemimpinan kepala madrasah yang tingkatan tinggi 8 responden yang persentase 20%, kategorisasi sedang 25 responden yang persentase 63% dan kategorisasi rendah dengan 7 responden yang persentasenya 18%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo dalam kategorisasi sedang dengan persentase 63%.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Supervisi Kepala Madrasah di MAN 1 Ponorogo

Penelitian ini memberikan gambaran data tentang kinerja supervisi kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo. Peneliti dalam mendapatkan data kinerja supervisi kepala madrasah dengan cara menggunakan kuisioner dengan menyebarkan kepada tenaga pendidik yang berjumlah 40 responden. Peneliti menggunakan model *skala likert* untuk pernyataan positif dalam pengumpulan data dimana skor jawaban angket berupa angka-angka untuk ditafsirkan agar dapat dimengerti.

Peneliti menggunakan objek penelitian yaitu tenaga pendidik dengan jumlah 40 responden. Dalam menganalisis tingkat kinerja

supervisi kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo, peneliti menggunakan kategorisasi interpretasi dengan teknik perhitungan *mean* dan *standart deviation*.

Adapun skor kinerja supervisi kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi

Variabel Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

No.	Skor	Frekuensi	Presentase
1	157	2	5%
2	158	5	13%
3	159	2	5%
4	160	1	3%
5	162	1	3%
6	164	3	8%
7	166	2	5%
8	168	3	8%
9	169	3	8%
10	170	1	3%
11	171	1	3%
12	172	1	3%
13	174	2	5%
14	176	1	3%
15	178	3	8%
16	179	1	3%
17	180	8	20%
TOTAL		40	100%

Berdasarkan tabel 4.4 peneliti menyimpulkan hasil skor variabel kinerja supervisi kepala madrasah maksimal nilainya 180 yang berjumlah 8 orang dan terendah 157 yang berjumlah 2 orang. Berdasarkan data dari variabel kinerja supervisi kepala madrasah peneliti mengelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu kinerja supervisi kepala madrasah tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 22 dalam mencari *mean* dan *standart*.

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif
Kinerja Supervisi Kepala Madrasah**

Descriptive Statistics

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviation
x ²	40	157	180	169.23	8.383
Valid N	40				

Pada tabel 4.5 peneliti mengetahui *mean* sebesar 169,23 pada nilai *standart deviation* sebesar 8,383 dengan minimal 157 dan maksimal 200. Dalam mengetahui tingkatan kinerja supervisi kepala madrasah peneliti menggunakan rumus yakni:⁹⁵

- a. Tingkatan tinggi adalah hasil hitung skor lebih dari $M + 1.SD$.
- b. Tingkatan rendah adalah hasil hitung skor kurang dari $M - 1.SD$.
- c. Tingkatan sedang adalah hasil hitung skor antara $M - 1.SD$ sampai $M + 1.SD$.

Berikut perhitungannya sebagai berikut:

⁹⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 175.

- a. $M + 1.SD = 169,23 + 1.8,383$
 $= 169,23 + 8,383$
 $= 177,613$ (dibulatkan menjadi 178)
- b. $M - 1.SD = 169,23 - 1.8,383$
 $= 169,23 - 8,383$
 $= 160,847$ (dibulatkan menjadi 161)
- c. $M - 1.SD$ sampai dengan $M + 1.SD = 161$ sampai 178

Menurut perhitungan peneliti menyimpulkan bahwa skor lebih dari 178 termasuk tingkatan tinggi yang memiliki kinerja supervisi kepala madrasah, sedangkan skor 161 sampai 178 termasuk tingkatan sedang dan skor kurang dari 161 dikategorikan tingkat kinerja supervisi kepala madrasah rendah yang dapat dipahami sebagai berikut:

Tabel 4.6 Presentase dan Kategori

Variabel Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	Lebih dari 178	9	23%	Tinggi
2	161 – 178	21	53%	Sedang
3	Kurang dari 161	10	25%	Rendah
	Jumlah	40	100%	

Menurut kategorisasi tabel 4.6 peneliti menyimpulkan kinerja supervisi kepala madrasah yang termasuk tingkatan tinggi 9 responden dengan persentase 23%, kategorisasi sedang 21 responden dengan persentase 53% dan kategorisasi rendah dengan 10 responden yang persentasenya 25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya

kinerja supervisi kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo termasuk kategorisasi sedang yang persentasenya 53%.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Penelitian ini memberikan gambaran data tentang kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Peneliti dalam memperoleh data kinerja profesional guru dengan cara menggunakan kuisioner yang disebarakan tenaga pendidik sebanyak 40 responden. Peneliti menggunakan model *skala likert* dengan pernyataan positif dalam pengambilan data yang mana skor jawaban angket berupa angka-angka untuk ditafsirkan agar bisa dimengerti.

Objek penelitian yang digunakan yaitu tenaga pendidik berjumlah 40 responden. Peneliti menggunakan kategorisasi interpretasi dengan teknik perhitungan *mean* dan *standart deviation* dalam menganalisis tingkat kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Mengenai hasil skor kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi

Variabel Kinerja Profesional Guru

No.	Skor	Frekuensi	Presentase
1	150	1	3%
2	153	1	3%
3	154	1	3%
4	155	1	3%
5	157	2	5%
6	159	1	3%
7	166	1	3%

No.	Skor	Frekuensi	Presentase
8	168	1	3%
9	169	3	8%
10	170	1	3%
11	171	2	5%
12	172	2	5%
13	174	2	5%
14	175	3	8%
15	176	1	3%
16	177	2	5%
17	178	2	5%
18	180	4	10%
19	182	3	8%
20	183	1	3%
21	184	5	13%
TOTAL		40	100%

Berdasarkan tabel 4.7 peneliti menyimpulkan skor variabel kinerja profesional guru maksimal nilainya 184 yang berjumlah 5 orang dan terendah 150 yang berjumlah 1 orang. Kemudian dalam mengelompokkan variabel kinerja profesional guru menjadi tiga tingkatan yaitu kinerja profesional guru tinggi, sedang, dan rendah menggunakan IBM SPSS Statistik 22 dengan mencari *mean* dan *standart deviasi*.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Kinerja Profesional Guru

Descriptive Statistics

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Std. Deviation
Y	40	150	184	172.75	9.753
Valid N	40				

Menurut tabel 4.8 peneliti memperoleh *mean* sebesar 172,25 pada nilai *standart deviation* sebesar 9,753 dengan minimal 150 dan maksimal 184. Peneliti dalam menentukan tingkatan kinerja supervisi kepala madrasah menggunakan rumus yakni:⁹⁶

- a. Tingkatan tinggi adalah hasil hitung skor lebih dari $M + 1.SD$.
- b. Tingkatan rendah adalah hasil hitung skor kurang dari $M - 1.SD$.
- c. Tingkatan sedang adalah hasil hitung skor antara $M - 1.SD$ sampai $M + 1.SD$.

Dengan perhitungannya sebagai berikut:

- a. $M + 1.SD$
 $= 172,75 + 1.9,753$
 $= 172,75 + 9,753$
 $= 182,503$ (dibulatkan menjadi 183)
- b. $M - 1.SD$
 $= 172,75 - 1.9,753$
 $= 172,75 - 9,753$
 $= 162,997$ (dibulatkan menjadi 163)
- c. $M - 1.SD$ sampai dengan $M + 1.SD = 163$ sampai 183

Dari hasil perhitungan di atas peneliti mengetahui bahwa skor lebih dari 183 memiliki kinerja profesional guru yang tinggi, skor 163 sampai dengan 183 termasuk tingkatan sedang dan skor kurang dari 163 termasuk tingkatan kinerja supervisi kepala madrasah rendah. Adapun ditunjukkan tabel 4.9 sebagai berikut:

⁹⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 175.

Tabel 4.9 Presentase dan Kategori
Variabel Kinerja Profesional Guru

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	Lebih dari 183	5	13%	Tinggi
2	163 – 183	28	70%	Sedang
3	Kurang dari 163	7	18%	Rendah
	Jumlah	40	100%	

Pada kategorisasi tabel 4.9 peneliti menyimpulkan kinerja profesional guru dalam kategori tinggi 5 responden dengan persentase 13%, kategorisasi sedang 28 responden dengan persentase 70% dan kategorisasi rendah dengan 7 responden yang persentasenya 18%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo dalam tingkatan sedang yang persentasenya 70%.

B. Inferensial Statistik

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Peneliti dalam menganalisis tiap-tiap variabel berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji normalitas. Uji normalitas berguna mengetahui dalam penelitian data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistic *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan IBM SPSS Statistik versi 22. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	x2	x1	Y
N	40	40	40
Normal Mean	169.23	188.25	172.75
Parameter Std. Deviation	8.383	9.792	9.753
rs ^{a,b}			
Most Absolute	.152	.115	.126
Extreme Positive	.114	.115	.124
Difference Negative	-.152	-.096	-.126
Test Statistic	.152	.115	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)	.020 ^c	.199 ^c	.110 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output IBM Statistics versi 22*

Pada hasil uji normalitas pada tabel 4.10 di atas nilai P-value (Asymp. Sig. (2-tailed)) 0,1 ($0,120 > 0,05$) pada uji *Kolmogrov-Smirnov Test*, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi P-value ($0,120 > \alpha (0,05)$) sehingga di artikan ketiga variabel menyebar dengan normal.

b. Uji Linieritas

Analisis berikutnya adalah uji linieritas adalah yang berguna mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Peneliti dalam melakukan uji linieritas menggunakan acuan bahwa dua variabel dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 dan juga dikatakan linier jika nilai signifikansi

(*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05 dengan bantuan IBM SPSS Statistik versi 22 dalam uji linieritas.⁹⁷

Adapun lebih jelasnya mengenai hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas
Kepemimpinan Kepala Madrasah
terhadap Kinerja Profesional Guru**
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	2894.133	16	180.883	5.102	.000
		Linearity	2405.937	1	2405.937	67.867	.000
		Deviation from Linearity	488.197	15	32.546	.918	.558
Within Groups			815.367	23	35.451		
Total			3709.500	39			

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Menurut hasil pengujian pada tabel 4.11 di atas peneliti mengetahui bahwa nilai signifikansi *Linearity* 0,000 dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,558. Peneliti menyimpulkan nilai signifikansi *Linearity* $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,558 > 0,05$. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dengan variabel kinerja profesional guru (Y) di MAN 1 Ponorogo maka salah satu

⁹⁷ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo: CV WADE GROUP, 2016), 94.

asumsi/prasyarat untuk model regresi dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas
Kinerja Supervisi Kepala Madrasah
terhadap Kinerja Profesional Guru**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between	(Combined)	1945.992	16	121.624	1.586	.152
	Groups	Linearity	1154.965	1	1154.965	15.063	.001
		Deviation from Linearity	791.027	15	52.735	.688	.771
Within Groups			1763.508	23	76.674		
Total			3709.500	39			

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Menurut tabel di atas peneliti menyimpulkan bahwa nilai signifikansi *Linearity* $0,01 < 0,05$ sedangkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,771 > 0,05$. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja supervisi kepala madrasah (X2) dengan variabel kinerja profesional guru (Y) di MAN 1 Ponorogo maka salah satu asumsi/prasyarat untuk model regresi dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini tujuan uji multikolinieritas berguna menganalisis ada atau tidaknya keterkaitan antar variabel bebas model regresi linier berganda yang mengacu dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai uji multikolinieritas. Dalam pengujian ini agar

mengetahui keterkaitan atau hubungan antara dua variabel bebas yaitu membandingkan nilai VIF tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang mana apabila variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas maka nilai VIF > dari 10 yang mana peneliti memakai aplikasi IBM SPSS Statistik versi 22..⁹⁸

Adapun lebih jelas hasil dari uji multikolinieritas dengan SPSS dilihat pada tabel 4. 13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.552	20.718		.220	.827		
x1	.707	.111	.710	6.364	.000	.714	1.401
x2	.207	.130	.178	1.597	.119	.714	1.401

a. Dependent Variable: y

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Berdasarkan hasil *output* IBM SPSS versi 22 pada tabel 4.13 diketahui bahwa VIF hitung kepemimpinan bernilai 1,401 dan VIF kinerja supervisi kepala madrasah bernilai 1,401. Peneliti dapat menyimpulkan nilai VIF $1,401 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas bebas dari gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji asumsi dengan uji heteroskedastisitas berguna mengetahui tidak terjadi kesamaan varian dan residual dalam model

⁹⁸ Rohmad dan Supriyanto, *Pengantar Statistik Panduan Praktis Bagi Pengajar dan Mahasiswa, 200-201.*

regresi pada suatu pengamatan lain. Peneliti dalam menguji heteroskedastisitas memakai IBM SPSS Statistik versi 22. Teknik dalam uji ini adalah uji *scatter-plot* dimana dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila grafik membentuk titik-titik hasil uji datayang mana ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas pada angka 0 pada sumbu Y serta tidak mempunyai pola yang teratur.⁹⁹ Adapun hasil penelitian uji heteroskedastisitas dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Berdasarkan hasil *output* uji heteroskedastisitas peneliti dapat mengetahui bahwa pada grafik *scatter-plot* terjadi titik-titik hasil pengolahan data ZPRED dan SRESID menyebar di bawah dan di atas titik angka 0 pada sumbu Y serta tidak memiliki bentuk pola yang teratur, oleh karena itu peneliti menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel bebas.

⁹⁹ Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus*, 125.

2. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Peneliti dalam menganalisis data yang menunjukkan ada atau tidak pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo memakai metode regresi linier sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistik versi 22.

Pada uji regresi linier sederhana cara yang dilakukan adalah mencari persamaan regresi linier sederhana. Hasil dari uji regresi linier sederhana tersebut menunjukkan hasil hipotesis variabel (X1) terhadap Y dan besaran *R Square* (R²). Penjelasan lebih lanjut pada tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15 Tabel Persamaan Regresi Sederhana
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah
Terhadap Kinerja Profesional Guru**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.752	18.054		1.205	.236
x1	.802	.096	.805	8.375	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Tabel *coefficients* 4.15 menunjukkan bahwa nilai constanta (a) pada kolom B adalah 21,752 kemudian nilai variabel X1 (b) memiliki nilai 0,802. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:¹⁰⁰

$$Y = a + b \cdot X1$$

$$Y = 21,752 + 0,802X$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas menunjukkan koefisien bernilai positif yang artinya apabila X1 meningkat nilainya maka Y juga akan meningkat. Sedangkan menurut Tabel Anova untuk mengetahui uji hipotesis variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo yang dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Tabel Anova
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah
Terhadap Kinerja Profesional Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2405.937	1	2405.937	70.135	.000 ^b
Residual	1303.563	38	34.304		
Total	3709.500	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

¹⁰⁰ Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17, 130*.

Hipotesis:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.

H₁ : Terdapat pengaruh secara signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.

Menurut tabel 4.16 di atas menunjukkan jikalau t hitung 8,375.

Adapun t tabel yaitu dari perhitungan sebagai berikut:¹⁰¹

$$t\text{-tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$t\text{-tabel} = 0,05/2 ; 40-1-1$$

$$t\text{-tabel} = 0,025 ; 38 = 2,024$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa t hitung (8,375) > t tabel (2,024) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H₀ di tolak dan H₁ diterima maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kepemimpinan atau dengan kata lain terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

Kemudian setelah uji hipotesis maka dalam mengetahui besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo peneliti menggunakan perhitungan Model Summary yang mana penjelasan lebih lanjut pada tabel 4. 17:

¹⁰¹ *Ibid*,287.

Tabel 4.17 Tabel Model Summary
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah
terhadap Kineja Profesional Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.639	5.857

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Pada tabel 4.17 di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,649. Nilai tersebut dapat diartikan variabel (X1) kepemimpinan kepala madrasah ada pengaruh sebesar 64,9% terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo kemudian 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Pada uji hipotesis dalam melihat ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo memakai metode perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 22.

Teknik analisis yang dipakai peneliti adalah analisis regresi linier regresi sederhana untuk mencari tabel persamaan regresi linier sederhana untuk uji hipotesis serta mengetahui nilai *R Square* (R²). Adapun penjelasan lebih lengkap di tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Tabel Persamaan Regresi Sederhana
Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah
Terhadap Kinerja Profesional Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	62.901	26.534		2.371	.023
x2	.649	.157	.558	4.145	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Pada tabel 4.18 *coefficients* menunjukkan nilai constanta (a) pada kolom B sebesar 62,901 kemudian untuk nilai kinerja supervisi kepala madrasah (b) sebesar 0,649. Peneliti memperoleh nilai persamaan regresi yaitu:¹⁰²

$$Y = a + b \cdot X_1$$

$$Y = 62,901 + 0,649 X$$

Dari persamaan di atas menunjukkan adanya koefisien bernilai positif yang artinya apabila X2 (kinerja supervisi kepala madrasah) meningkat nilainya maka Y (kinerja profesional guru) juga meningkat.

Sedangkan dalam uji hipotesis variabel kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo akan dijabarkan sebagai berikut:

¹⁰² *Ibid*, 287.

Tabel 4.19 Tabel Anova
Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah
Terhadap Kinerja Profesional Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4528.175	1	4528.175	74.496	.000 ^b
	Residual	2309.800	38	60.784		
	Total	6837.975	39			

a. Dependent Variable: kinerja profesional guru

b. Predictors: (Constant), kinerja supervisi kepala madrasah

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Hipotesis:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.

H₁ : Terdapat pengaruh secara signifikan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui bahwa t hitung sebesar 4.145 sedangkan untuk mencari nilai t-tabel yaitu:¹⁰³

$$t\text{-tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$t\text{-tabel} = 0,05/2 ; 40-1-1$$

$$t\text{-tabel} = 0,025 ; 38 = 2,024$$

Dengan demikian peneliti menyimpulkan t hitung (4.145) > t tabel (2,024) dimana dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dimana H₀

¹⁰³ *Ibid*, 287.

di tolak dan H1 diterima maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja supervisi kepala madrasah atau dengan kata lain terdapat pengaruh secara signifikan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

Setelah mengetahui bahwa ada pengaruh X2 dengan Y maka dalam melihat besaran pengaruhnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Tabel Model Summary
Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah
terhadap Kinerja Profesional Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.293	8.199

a. Predictors: (Constant), x2

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Pada tabel 4.20 menunjukkan nilai R square sebesar 0,311. Adapun maksud nilai tersebut adalah bahwa ada pengaruh variabel kinerja supervisi kepala madrasah sebesar 31,1% terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo sedangkan 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Teknik yang digunakan peneliti dalam menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo yaitu dengan analisis regresi

berganda. Peneliti dalam melakukan ini dengan aplikasi IBM SPSS Statistik versi 22.

Analisis uji regresi berganda ini berguna untuk: 1) Mencari persamaan regresi linier berganda; 2) Uji hipotesis; 3) Mengetahui besar nilai *R square*. Adapun penjelasan lebih lengkapnya pada penjabaran berikut:

Tabel 4.21

**Tabel Persamaan Regresi Berganda
Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah
terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.552	20.718		.220	.827
x1	.707	.111	.710	6.364	.000
x2	.207	.130	.178	1.597	.119

a. Dependent Variable: y

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Pada tabel *coefficients* menunjukkan nilai constanta pada kolom (B0) adalah 4,552 kemudian (B1) memiliki nilai 0,707 sedangkan nilai kinerja supervisi kepala madrasah (B2) sebesar 0,207. Dengan demikian peneliti menyimpulkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 11,453 + 0,854X_1 + 0,207X_2$$

Dari persamaan di atas menunjukkan persamaan di atas memiliki nilai koefisien positif yang mana artinya jika X1 (kepemimpinan kepala madrasah) dan X2 (kinerja supervisi kepala madrasah) ditingkatkan nilainya maka Y (kinerja profesional guru) akan meningkat juga kinerjanya.

Selanjutnya dalam menganalisis uji hipotesis antara variabel kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo ditunjukkan oleh Tabel Anova berikut:

Tabel 4.22

Tabel Anova Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2489.951	2	1244.976	37.771	.000 ^b
	Residual	1219.549	37	32.961		
	Total	3709.500	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

Hipotesis:

H₀ = Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.

H1 = Ada pengaruh secara signifikan Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo.

Pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung = 37,771 sedangkan untuk mencari F tabel ditunjukkan pada perhitungan berikut:¹⁰⁴

$$F \text{ tabel} = K ; n-k$$

$$F \text{ tabel} = 2 ; 40-2$$

$$F \text{ tabel} = 2; 38 = 3,24$$

Setelah mengetahui nilai Ftabel maka peneliti menyimpulkan bahwa F hitung (37,771) > F tabel (3,24) pada taraf signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima adapun maksudnya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

Selanjutnya dalam analisis besaran *R Square* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Tabel Model Summary

Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Profesional Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.653	5.741

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: *Output IBM Statistics* versi 22

¹⁰⁴ *Ibid*,287.

Pada tabel 4.23 di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,671, yang artinya ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah sebanyak 67,1% terhadap kinerja supervisi kepala madrasah kemudian 32,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

C. Interpretasi dan Pembahasan

Setelah melaksanakan penelitian di MAN 1 Ponorogo terkait kinerja supervisi kepala madrasah, kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja profesional guru maka peneliti akan menjabarkannya dalam pembahasan berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Dalam memperoleh data tentang kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo, peneliti menggunakan pengumpulan data dengan sistem distribusi kuisioner dengan menggunakan objek yaitu 40 tenaga pendidik MAN 1 Ponorogo. Setelah responden mengisi angket maka peneliti menghitung dan melakukan analisis data dengan menggunakan bantuan Microsoft Excell dan program IBM SPSS Statistik versi 22. Sehingga peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang termasuk tingkatan tinggi ada 8 responden dimana persentase 20%, kategori sedang dengan 25 responden dimana persentase 63% serta kategori rendah dengan 7 responden dimana persentase 18%. Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan

bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo termasuk tingkatan sedang dengan persentase 63%.

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo, peneliti memakai teknik analisis regresi sederhana menggunakan program IBM SPSS Statistik versi 22. Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai Sig-nya (*P-Value*) sebesar 0,000 yang antara variabel X1 terhadap Y. Hal ini mengartikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima dimana ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Selanjutnya hasil *R Square* menunjukkan nilai 0,649. Artinya bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sebesar 64,9% terhadap kinerja profesional guru sedangkan 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana di atas kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo menurut data yang diperoleh bahwa kepemimpinan kepala madrasah termasuk kategori sedang atau cukup baik. Kepemimpinan kepala madrasah yang termasuk tingkatan sedang sejumlah 25 responden guru nilai persentase 63% sedangkan tingkatan tinggi 8 responden dan beberapa responden dengan menilai kategori rendah. Dengan demikian terdapat 25 responden guru menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo cukup baik dan memerlukan peningkatan. Sedangkan tingkatan rendah 7 responden dengan persentase 18% dimana rata-rata responden menjawab responden dengan kategori sedang atau kurang dengan poin 3 dan beberapa poin 2.

Dari analisis yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru dan berdasarkan hasil analisis kemampuan memimpin kepala madrasah yang cukup baik. Hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tiara Sartika pada tahun 2021 dalam skripsinya dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat*. Adapun hasil analisis peneliti menunjukkan hasil uji hipotesis yang diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,232 > 2,042$) hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang mengartikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat.

Hal ini senada dengan pendapat Owens menurut Suhadi bahwa "*decision making is heart organization and administration*" yang maksudnya bahwa pengambilan keputusan adalah jantungnya organisasi dan administrasi dimana peran kepala madrasah sebagai pengambil keputusan untuk mempengaruhi bawahannya dengan segala kegiatan di dalam madrasah untuk mencapai tujuan madrasah.¹⁰⁵ Selain itu, menurut Hoerr bahwa pemimpin yang memimpin lembaga madrasah yang baik adalah yang mengambil peran kepemimpinan akan tetapi dengan tetap mendengarkan aspirasi bawahan sehingga pemimpin bisa terciptanya inovasi dan kreasi di dalam visi dan mencapai tujuan organisasi.¹⁰⁶ Dengan demikian dapat diartikan bahwa pemimpin lembaga pendidikan

¹⁰⁵ Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, 144.

¹⁰⁶ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, 44.

memiliki andil untuk meningkatkan kinerja profesional guru baik dalam organisasi maupun secara administrasi demi mewujudkan tujuan pendidikan sesuai visi dan misi lembaga madrasah dengan cara menggerakkan tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas dan perannya dengan baik serta menerima aspirasi dan masukan dari bawahan agar tercipta suasana kerjasama mencapai tujuan.

Menurut pemaparan para ahli peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja profesional guru di madrasah, karena kepala madrasah memiliki peran untuk menggerakkan kinerja bawahan, mengarahkan, memberikan motivasi menuju tercapainya tujuan madrasah. Selain itu, dalam kepemimpinan seorang pemimpin sebagai *top management* di lembaga madrasah memiliki 5 prinsip yaitu *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling* yang mampu menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰⁷

Agar menunjang kevalidan antara jawaban responden dengan kenyataan yang terjadi sebenarnya, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru secara langsung berkaitan dengan bagaimana sosok Pak Agung Drajatmono, M.Pd. (kepala MAN 1 Ponorogo) sebagai pemimpin di lembaga madrasah. Salah satunya adalah Pak Ashwin sebagai guru olahraga beliau berkata bahwa Pak Agung adalah sosok pemimpin yang bijaksana dan baik komunikasinya dengan guru serta murid sehingga tak heran bahwa tak ada murid maupun guru yang canggung dengan beliau

¹⁰⁷ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 12, No. 2 (2013), 30.

sehingga kebijakan apapun akan mudah dilaksanakan warga madrasah melalui komunikasi yang aktif ini.¹⁰⁸ Hal ini juga dibuktikan lewat banyaknya responden dengan kategorisasi tinggi dan sedang dalam menjawab kuisioner yaitu poin 4 dan 3.

b. Pengaruh Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Penelitian ini dalam mendapatkan informasi terkait kinerja supervisi kepala madrasah dengan cara mendistribusikan kuisioner kepada seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 40 guru di MAN 1 Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis data kinerja supervisi kepala madrasah bahwasanya dapat diperoleh informasi bahwa kinerja supervisi kepala madrasah dengan kategori tinggi ada 9 responden dengan persentase 23%, kategori sedang ada 21 responden dengan persentase 53% serta kategori rendah ada 10 responden dengan persentase 10% . Berdasarkan hal ini peneliti menyimpulkan kinerja supervisi kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo termasuk tingkatan sedang yang persentasenya 53%.

Peneliti menggunakan teknik regresi linier sederhana dalam menganalisis data untuk melihat pengaruh kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru yang dibantu IBM SPSS Statistik versi 22. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana hal ini menunjukkan ada pengaruh secara positif dan signifikan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di

¹⁰⁸ Hasil wawancara.

MAN 1 Ponorogo. Selanjutnya nilai *R square* menunjukkan nilai 0,311 yang menjelaskan variabel kinerja supervisi kepala madrasah ada pengaruh sebesar 31,1% terhadap kinerja profesional guru kemudian 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Malichatul Afifah pada tahun 2019 dalam penelitian skripsinya dengan judul *Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nahdatul Ulama' Trate Gresik*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah NU Trate Gresik. Dengan nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,854 yang berarti terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah NU Trate Gresik. Artinya setiap penambahan skor supervisi kepala madrasah maka nilai kinerja guru meningkat juga. Selanjutnya kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah NU Trate Gresik dipengaruhi sebesar 82,7%.

Hal ini senada dengan pendapat Good Carter yang dikutip dalam jurnal Saiful Asyari yang menyatakan bahwa supervisi merupakan usaha dari pemimpin madrasah untuk memimpin guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran yang mencakup tentang pengembangan kompetensi guru, merevisi tujuan pendidikan, melakukan perbaikan dalam bahan pengajaran dan metode pengajaran.¹⁰⁹ Artinya jika kinerja supervisi kepala madrasah baik maka akan memberikan

¹⁰⁹ Asyari, "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru, 32."

peningkatan terhadap kinerja profesional seorang guru yang memberikan dampak pada prestasi siswa. Begitu pula hal ini didukung pendapat Suharsini Arikunto bahwa fungsi kinerja supervisi kepala madrasah adalah dengan memberikan pengarahan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.¹¹⁰

Hal ini diartikan bahwa kinerja supervisi kepala madrasah sebagai usaha dari pemimpin madrasah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja profesional guru ketika mengajar agar sesuai dengan pedoman Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah harus merencanakan, melaksanakan dan menindaklanjuti program supervisi sebagai bentuk peningkatan kinerja profesional guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat.¹¹¹ Untuk menguatkan kevalidan hasil pengujian, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa guru di MAN 1 Ponorogo berkaitan dengan kinerja supervisi kepala madrasah salah satunya kepada Bapak Mashuri, M.Sc, selaku Waka Kurikulum di MAN 1 Ponorogo, menurut pendapat beliau bahwa Bapak Agung selaku Kepala MAN 1 Ponorogo telah melaksanakan program supervisi dengan baik dimana selama setahun biasa dilakukan supervisi sebanyak 1 kali dalam setahun yang dilaksanakan pada akhir tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penting dilakukannya supervisi secara kontinyu untuk meningkatkan kinerja profesional guru.

¹¹⁰ Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, 44.

¹¹¹ Priansa dan Setiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 242.

Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil perhitungan data melalui angket yang kemudian dianalisis melalui program IBM SPSS Statistik versi 22 bahwa ada pengaruh secara signifikan dan positif kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Hal ini terlihat dari kategorisasi jawaban responden yang memilih poin 3. Namun untuk meningkatkan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru perlu ditingkatkan kembali intensitas supervisi yang diadakan dimana jikalau setahun hanya satu kali bisa ditambah menjadi setahun dua kali dimana awal semester dan akhir semester guna mendampingi progress guru dalam mengajar yang ditinjau dari prestasi siswa karena kinerja supervisi kepala madrasah sifatnya haruslah kontinyu.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Peneliti untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo memakai teknik analisis regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Statistik versi 22. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat diartikan ada pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Kemudian diperoleh nilai *R Square* 0,671 hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah ada pengaruh

sebesar 67,1% terhadap kinerja profesional guru sedangkan 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini senada dalam penelitian yang dilakukan oleh Yakino pada tahun 2019 pada penelitian jurnal dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kabupaten Kebumen*. Adapun hasil penelitian secara analisis menunjukkan bahwa angka probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, baik itu hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis dengan kinerja guru. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen.

Menurut pendapat E. Mulyasa bahwa pemimpin adalah sosok yang memiliki tujuan dimana untuk mencapai tujuan tersebut bersama dengan anggotanya melakukan suatu tindakan.¹¹² Kemudian menurut pendapat Suhadi Winoto dalam bukunya mengutip pendapat dari Stoner, Freeman dan Gilbert bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi anggota agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹³ Hal ini dapat diartikan bahwa guru sebagai elemen warga madrasah di bawah pimpinan kepala madrasah maka kepala madrasah

¹¹² Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, 114.

¹¹³ Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, 73.

berhak untuk mengarahkan dan menggerakkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

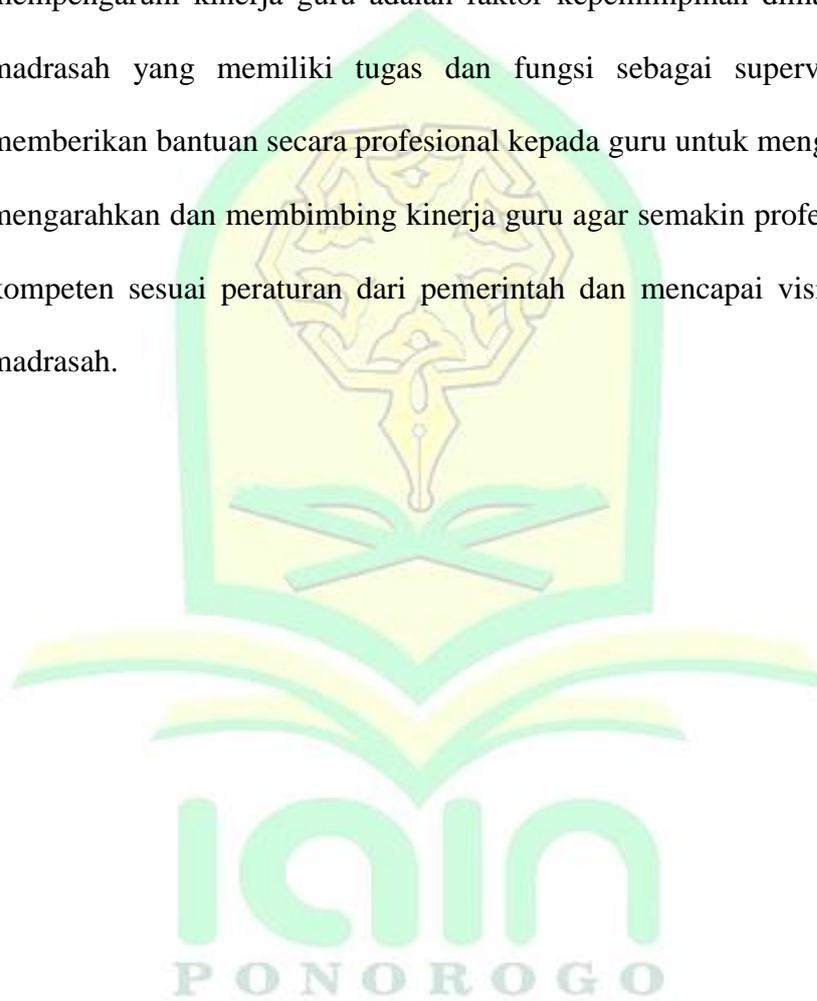
Salah satu bentuk pelaksanaan tugas kepala madrasah adalah dapat dilihat dari kinerjanya melakukan supervisi akademik kepada guru. Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah/Madrasah yang mengacu pada kompetensi kepala madrasah/madrasah sebagai supervisor. Sehingga kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah merupakan satu kesatuan dalam diri sosok kepala madrasah yang berpengaruh terhadap kinerja profesional guru.

Kinerja profesional guru dapat dilihat dari proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta penilaian yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu pedagogik kepribadian, sosial dan profesional.¹¹⁴ Begitu kompleks tanggungjawab seorang guru terkadang banyak menemui hambatan dan kendala oleh karena itu sosok guru memerlukan bantuan secara profesional untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Guru merupakan suatu profesi dimana menurut Payaman J. Simanjatak dalam bukunya yang dikutip oleh Siti Nurhayati bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja salah satunya adalah dukungan manajemen yaitu dari kemampuan pimpinan dalam menciptakan sistem kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif serta

¹¹⁴ Pemerintah et al., "PP RI 32 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan", 7

mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.¹¹⁵ Sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Kaswan salah satunya adalah kebutuhan akan supervisi dimana seberapa jauh karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus diawasi dan mendapatkan bantuan dari orang lain.¹¹⁶ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepemimpinan dimana kepala madrasah yang memiliki tugas dan fungsi sebagai supervisor yaitu memberikan bantuan secara profesional kepada guru untuk menggerakkan, mengarahkan dan membimbing kinerja guru agar semakin profesional dan kompeten sesuai peraturan dari pemerintah dan mencapai visi dan misi madrasah.



¹¹⁵ Siti Nurhayati, *Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*, 50-51.

¹¹⁶ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*,

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo, dengan perolehan t hitung 8,375 dimana hasil perhitungan t -tabel yaitu: t -tabel = 2,024. Hal ini menunjukkan t hitung ($8,375 > t$ tabel ($2,024$)). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Selain itu, nilai *R Square* yang bernilai 0,649 hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh sebesar 64,9% terhadap kinerja profesional guru.
2. Ada pengaruh yang signifikan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo, dengan perolehan t hitung 4,145. Dimana hasil perhitungan t -tabel yaitu t -tabel = 2,024. Hal ini menunjukkan t hitung ($4,145 > t$ -tabel ($2,024$)). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Selain itu, nilai *R Square* senilai 0,311, hal ini menunjukkan

variabel kinerja supervisi kepala madrasah berpengaruh sebesar 31,1% terhadap kinerja profesional guru.

3. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo, dengan perolehan F hitung 37,771 dengan perhitungan F tabel yaitu F tabel = 3,24. Hal ini menunjukkan F hitung (37,771) > F tabel (3,24). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,671, hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah berpengaruh sebesar 67,1% terhadap kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dengan demikian peneliti terdapat beberapa saran yakni sebagai berikut:

1. Kepala MAN 1 Ponorogo

Hasil penelitian hendaklah dapat dijadikan referensi madrasah khususnya kepala madrasah untuk meningkatkan kepemimpinan dan kinerja supervisi kepala madrasah yang cukup baik agar dapat meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 1 Ponorogo. Terdapat beberapa temuan dari hasil penelitian terkait pemahaman dan perhatian kepala madrasah terhadap kondisi bawahannya, komunikasi kepala madrasah terhadap bawahan, serta pemahaman bagaimana visi dan misi

madrrasah, hal itu tentunya harus lebih ditingkatkan lagi khususnya dalam menjalankan tugas sebagai supervisor madrasah dimana intensitas supervisi kepada tenaga pendidik lebih ditingkatkan dari yang semula hanya satu kali dalam setahun menjadi dua kali dalam setahun. Hal ini dikarenakan supervisi bersifat kontinyu dimana awal dan akhir semester tenaga pendidik mendapatkan arahan, bimbingan dan bantuan dalam menjalankan tugasnya agar kinerja profesional guru juga semakin baik.

2. Bagi Tenaga Pendidik MAN 1 Ponorogo

Bagi tenaga pendidik diharapkan untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan madrasah yaitu menghasilkan *output* generasi yang baik. Tercapainya tujuan lembaga madrasah salah satunya dari kinerja tenaga pendidik yang bagus. Terdapat beberapa temuan yang perlu diperhatikan bagi tenaga pendidik yakni pemanfaatan IPTEK dalam kegiatan pembelajaran di kelas baik metode atau cara pembelajaran serta referensi materi selain mengacu dari buku pedoman. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah dari segi kualitas dengan demikian perlu ditingkatkan kembali agar mencapai kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Pemerintah Republik Indonesia. "UU No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional". 2003.
- 58-59, QS. An-Nisa ayat. *Al-Qur'an Cordoba dan Terjemahnya*. Bandung: Cordoba, 2019.
- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Arrosit, Ahmad Ma'ruf Muzaidin. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di MA Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo)." *Tesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2021.
- Mohyi, Achmad dan Wahyu Hidayat Riyanto. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.
- Pemerintah Republik Indonesia. "Peraturan Menteri No 13 Tentang Standar Nasional Pendidikan". 2007.
- Pemerintah Republik Indonesia. "Undang-Undang RI No. 14 Tentang Guru dan Dosen" 2005.
- Asyari, Saiful. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, No. 1 2020.
- Bafadhal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru SMP*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Bakhtiar, Faozan. "Meningkatkan Profesionalitas Kinerja Guru di Mts Negeri 1 Kebumen," 2021.
- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Duli, Nickolaus. *Metode Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Effendi, Taufik, Ifnaldi, Murni Yanto, dan Jumira Warlizasusi. "Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3, No. 2 2020.
- Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar. "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, No. 2 2020.
- Hardani, et.al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasanah, Miftahul Laili, dan Muhammad Kristiawan. "Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, No. 2 2019.

Hasil Observasi di MAN 1 Ponorogo.

- Sofi'i, Imam, Mukhoyyarah, dan Yunus. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Indramayu, 2022. CV. Adanu Abimata.
- Isbianti, Pandit, dan Dwi Esti Andriani. "Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Klaten Jawa Tengah." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3, No. 1 2021.
- Istianah, Iis. "Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 1 Cikarang Utara dan MAN Kabupaten Bekasi." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 26, No. 1 2019.
- K, Echo Perdana. *Olah Data Skripsi SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab. Kom Manajemen Fe Ubb, 2016.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu., 2012.
- Kinasih, Ayu Sekar, et.al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Respon Publik* 15, No. 1 2021.
- Krisbiyanto, Achmad. "Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto." *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, No. 1 2019
- Poltak Sinambela, Lijan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mustafid, Khairuddin, Sakdiah Ibrahim, Dedy. "Supervisi Akademik Kepala Madrasah." *Jurnal Inovatif* 6, no. 1 2020.
- Malichatul Afifah, Novia. "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs NU Trate Gresik." (*SKRIPSI: UIN Sunan Ampel Surabaya*), 2019.
- Nuryadi, et.al. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Agusrita. "Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 4 Padang Pariaman." *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 20, No. 1 2020.
- Pemerintah Republik Indonesia. "PP RI 32 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan" 2013.
- Pendidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Penjamin Mutu, dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tim Penulis. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta: Diknas, 2008.
- Priansa, Donni Junni, dan Sonny Suntani Setiana. *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV WADE GROUP, 2016.
- Rohmad, dan Supriyanto. *Pengantar Statistik Panduan Praktis Bagi Pengajar dan Mahasiswa*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Budi Utomo,

- 2018.
- Sahertian, A. Piet. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Saifuddin, dan Nurul Hidayati Murtafiah. "Supervisi Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman* 8, No. 1 2022.
- Sartika, Tiara. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat," (*SKRIPSI: UIN SYARIF HIDAYATULLAH*). 2021.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Siti Nurhayati. *Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. Lampung: CV. Iqro', 2019.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Syafaruddin. *Kepemimpinan Pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo, 2019.
- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Udaibi, Wafi. "Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap," 2016.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Utu, Nur Maulida dan Beny Sintari. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang." *Jurnal Studi Kemahasiswaan* 1, No. 1 2021.
- Wahyudi, Laksomono, et.al. "Pengaruh Kinerja Pedagogik Guru dan Kondisi Lingkungan Terhadap Minat Kerja dan Dampaknya pada Hasil Belajar Siswa SMK." *Jurnal Teknologi dan Kejuruan* 41, No. 1 2018.
- Winoto, Suhadi. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung, 2020.
- Yakino. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kabupaten Kebumen Yakino." *Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, No. 2 2019.
- Yudiaatmaja, Fridayana. "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 12, No. 2 2013.

RIWAYAT HIDUP



Ma'rifatin Nur Hidayah merupakan putri pertama dari dua bersaudara. Anak dari pasangan suami istri bernama Saroji dan Khazanah. Lahir di Magetan, 06 Juni 2001. Daftar riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2005 menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Pamong Putra Desa Pesu Maospati Kabupaten Magetan. Pada tahun 2007 menempuh pendidikan dasar di SDN Pesu 02 lulus pada tahun 2013 dimana ia juga aktif mengikuti pendidikan Al-qur'an di TPQ Al-Barokah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.

Pendidikan selanjutnya pada jenjang sekolah pertama masuk ke MTsN Karangmojo 02 yang lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 2 Magetan dan lulus pada tahun 2019. Setelah lulus Fatim muda –sebutannya- bimbang ingin bekerja atau melanjutkan pendidikan, hingga akhirnya berusaha mendaftar ke berbagai universitas namun belum rezeki semua.

Sampai akhirnya di awal tahun 2019 setelah bekerja kurang lebih 3 bulan, penulis memutuskan untuk mendaftar ke IAIN Ponorogo melalui jalur mandiri dengan masuk jurusan MPI (Manajemen Pendidikan Islam) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan sesuai saran dari orangtua. Penulis yakin rencana yang dirancang manusia memang baik akan tetapi rencana yang dituliskan oleh Allah SWT lebih terbaik.

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

Terakreditasi "B" sesuai SK BAN-PT Nomor: 645/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/VII/2021
 Alamat : Jl. Pramuka No.156 Po.Box. 116 Ponorogo 63471 Tlp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
 Website: www.tarbiyah.ac.id Email: www.tarbiyah@iainponorogo.ac.id

Nomor : **B- 0356 /In.32.2/PP.00.9/01/2023** Ponorogo, 16 Januari 2023
 Lampiran : **1 (Satu) Eksemplar Proposal**
 Perihal : **PERMOHONAN IZIN UNTUK PENELITIAN INDIVIDUAL**

Kepada
 Yth. **Kepala MAN 1 PONOROGO**
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Ma'rifatun Nur Hidayah**
 N I M : **206190150**
 Semester : **VIII (Delapan)** Tahun Akademik : **2022/2023**
 Fakultas/
 Jurusan : **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam**

dalam rangka menyelesaikan studi / penulisan skripsinya yang berjudul :

" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU DI MAN 1 PONOROGO "

Perlu mengadakan penelitian secara individual yang berlokasi di :

MAN 1 PONOROGO

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan petunjuk / pengarahan guna kepentingan penelitian dimaksud. Demikian dan atas perkenan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan,
 Wakil Dekan I,



Dr. H. Moh. Miftachul Choiri, M.A.
 NIP. 197404181999031002

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ma'rifatin Nur Hidayah

NIM : 206190150

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah
Terhadap Kinerja Profesional Guru di MAN 1 Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan dan pemikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 08 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Ma'rifatin Nur Hidayah

NIM. 206190150

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ma'rifatin Nur Hidayah
NIM : 206190150
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA
SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA PROFESIONAL GURU DI MAN 1
PONOROGO

Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di thesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat digunakan semestinya.

Ponorogo, 13 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



Ma'rifatin Nur Hidayah