

TESIS

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
PENGALAMAN PELATIHAN GURU, DAN MASA KERJA GURU
TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI MTsN 2
PONOROGO**



Oleh:

MISBAHUL ARFIN ALBUSTANI

(502210025)

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

ISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

P O N O R O G O

2023

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, PENGALAMAN PELATIHAN
GURU, DAN MASA KERJA GURU TERHADAP KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU DI MTSN 2 PONOROGO**

ABSTRAK

Kompetensi pedagogik guru yang baik dapat dilihat dari cara guru dalam mengajar, di mana kompetensi pedagogik guru menjadi salah satu kompetensi yang berpengaruh pada kualitas output peserta didik. Maka dari itu upaya tersebut perlu didukung dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Adapun faktor *internal* yang mempengaruhi pedagogik guru yaitu tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, pengalaman pelatihan, motivasi. Sedangkan faktor *eksternal* adalah sarana dan prasarana dan supervisi kepala sekolah. Dalam rangka peningkatan kualitas kompetensi pedagogik guru, seorang kepala Madrasah dituntut harus mampu meningkatkan beberapa dari factor yang mempengaruhi kompetensi tersebut.

Penelitian ini bertujuan: Untuk memaparkan signifikansi pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo. (2) Untuk memaparkan signifikansi pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo. (3) Untuk memaparkan signifikansi pengaruh masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo. (4) Untuk memaparkan signifikansi pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, wawancara digunakan untuk studi pendahuluan. Populasi dari penelitian ini adalah guru sejumlah 64 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan 64 orang yakni para guru PNS dan Non-PNS di MTsN 2 Ponorogo.

Berdasarkan analisis data ditemukan: (1) adanya pengaruh negatif supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (2) adanya pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (3) adanya pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (4) supervisi akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) sebesar 85%. Sedangkan sisanya ($100\% - 85\% = 15\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

THE INFLUENCE OF ACADEMIC SUPERVISION, TEACHER TRAINING EXPERIENCE, AND TEACHER PERIOD OF WORK ON TEACHER PEDAGOGIKAL COMPETENCE AT MTSN 2 PONOROGO

ABSTRACT

A good teacher's pedagogical competence can be seen from the way the teacher teaches, where teacher pedagogical competence is one of the competencies that influences the quality of student output. Therefore, these efforts need to be supported by various school parties to improve teacher pedagogical competence. Teacher pedagogical competence is influenced by internal and external factors. The internal factors that influence teacher pedagogy are level of education, teaching experience, training experience, motivation. Meanwhile, external factors are facilities and infrastructure and supervision of the school principal. In order to improve the quality of teachers' pedagogical competence, a Madrasa head is required to be able to improve several of the factors that influence this competence.

This research aims: (1) To explain the significance of the influence of the principal's academic supervision on the pedagogical competence of teachers at MTsN 2 Ponorogo. (2) To explain the significance of the influence of teacher training on teacher pedagogical competence at MTsN 2 Ponorogo. (3) To explain the significance of the influence of teacher tenure on teacher pedagogical competence at MTsN 2 Ponorogo. (4) To explain the significance of the influence of the principal's academic supervision, teacher training, and teacher tenure on teacher pedagogical competence at MTsN 2 Ponorogo. Data collection techniques use questionnaires and documentation.

Data analysis used simple linear regression analysis and multiple linear regression. Data collection methods using questionnaires, observations, interviews were used for the preliminary study. The population of this study was 64 teachers and the sampling technique used was saturated sampling with 64 people, namely PNS dan Non-PNS teachers at MTsN 2 Ponorogo.

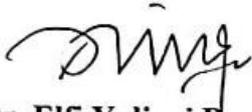
Based on data analysis, it was found: (1) there was a negative influence of the principal's academic supervision on teachers' pedagogical competence by 22.4% and the remaining 77.6% of teachers' pedagogical competence was influenced by other variables not studied. (2) the influence of teacher training on teacher pedagogical competence is 27.5% and the remaining 72.5% of teacher pedagogical competence is influenced by other variables not studied. (3) the influence of teacher training on teacher pedagogical competence is 59.1% and the remaining 40.9% of teacher pedagogical competence is influenced by other variables not studied. (4) the principal's academic supervision (X1), teacher training (X2) and teacher tenure (X3) simultaneously influence teacher pedagogical competence (Y) by 85%. Meanwhile, the remainder ($100\% - 85\% = 15\%$) is influenced by other variables outside this regression equation or variables that are not studied.

P O N O R O G O

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Misbahul Arfin Albustani, NIM 502210025 dengan judul: "*Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo*" dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis Munaqasah Tesis.

Pembimbing I,



Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I
NIP 197207091998032004

Ponorogo, 15 November 2023

Pembimbing II,



Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.
NIP 198312192009122003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Misbahul Arfin Albustani, NIM 502210025 dengan judul: *"Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo"* telah dilakukan ujian tasis dalam sidang Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Selasa, 24 Oktober 2023** dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Nur Kolis, Ph.D. NIP 197106231998031002 Ketua Sidang		18/11 2023
2	Dr. Umar Sidiq, M.Ag. NIP 197606172008011012 Penguji Utama		17/11 2023
3	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I NIP 197207091998032004 Penguji II/Pembimbing I		17/11 2023
4	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP 198312192009122003 Sekertaris/Pembimbing II		17/11 2023

Ponorogo, 18 November 2023

Direktur Pascasarjana

Dr. Muh. Tasrif, M.Ag.
NIP 197401081999031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Misbahul Arfin Albustani
NIM : 502210025
Fakultas ; Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo

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

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 20 November 2023

Yang Membuat Pernyataan



Misbahul Arfin Albustani

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Misbahul Arfin Albustani, NIM 502210025 Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 07 Oktober 2023
Pembuat Pernyataan



MISBAHUL ARFIN ALBUSTANI
(NIM 502210025)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Terdahulu.....	24
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	32
A. Kerangka Konseptual	32
B. Hipotesis	33
BAB IV METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Variabel Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	52

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN	58
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
B. Deskripsi Umum Responden.....	63
C. Deskripsi Penilaian Responden.....	64
D. Deskripsi Data Khusus	64
E. Uji Statistik.....	72
BAB VI PEMBAHASAN	83
A. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
B. Pengaruh supervise akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo.....	83
C. Pengaruh pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo	84
D. Pengaruh Masa Kerja Guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo.....	85
E. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo	86
F. Temuan Empiris	87
BAB VI PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	90
C. Keterbatasan Penelitian	91

DAFTAR KEPUSTAKAAN

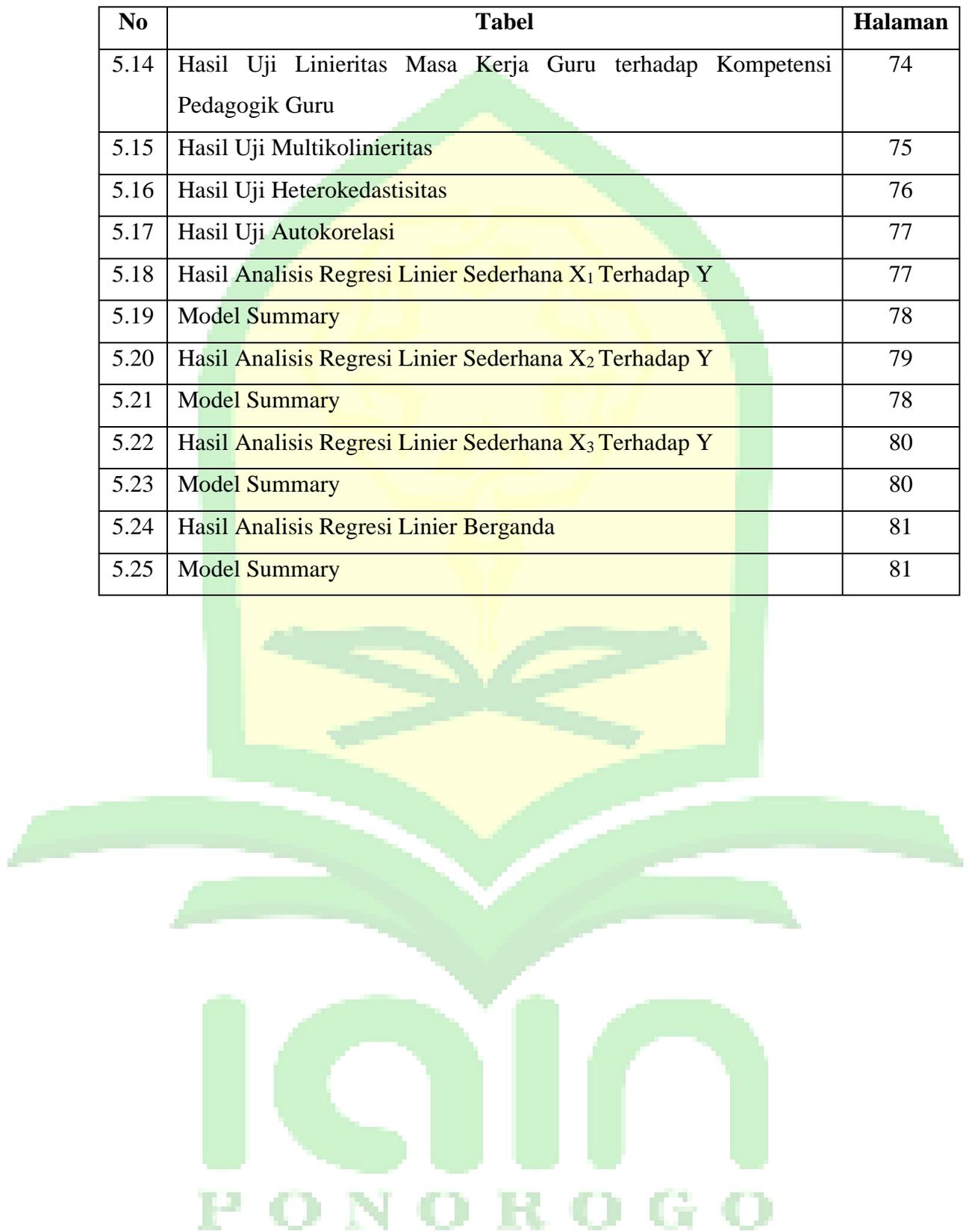
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

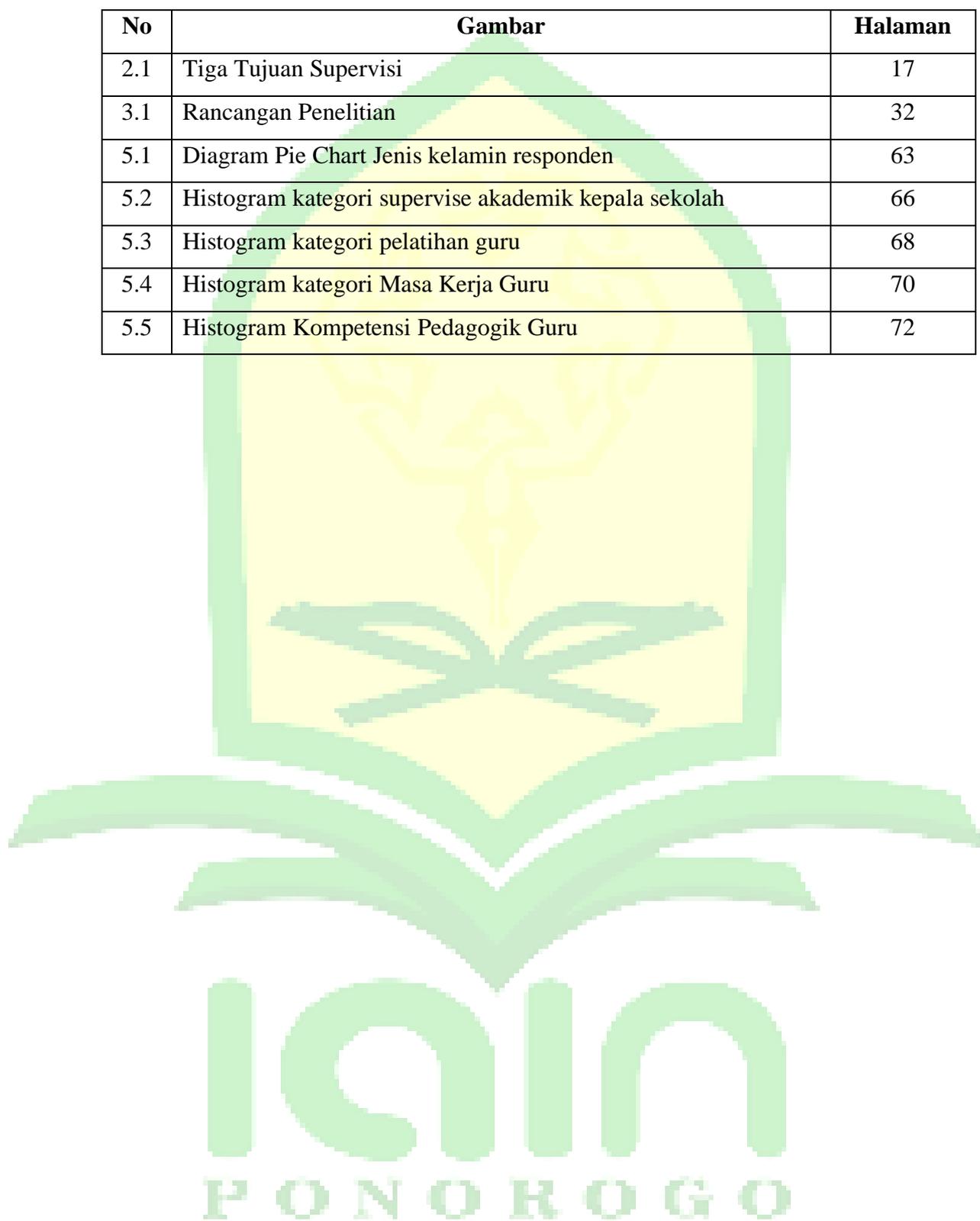
No	Tabel	Halaman
2.1	Indikator Kompetensi Pedagogik Guru	10
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan	27
4.1	Jumlah Guru MTsN 2 Ponorogo	36
4.2	Skor Jawaban Item Skala <i>Guttman</i>	38
4.3	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	39
4.4	Materi Penilaian Angket Validitas Penelitian	48
4.5	Nama <i>Expert Judgement</i> Validitas Instrumen Penelitian	48
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah	49
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Guru	50
4.10	Interpretasi nilai r	51
4.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen	52
5.1	Peserta didik MTsN 2 Ponorogo	61
5.2	Distribusi jenis kelamin responden	63
5.3	<i>Statistic</i> Supervisi Akademik	65
5.4	Kategori supervise akademik kepala sekolah	66
5.5	<i>Statistic</i> Pelatihan guru	67
5.6	Kategori pelatihan guru MTsN 2 Ponorogo	68
5.7	<i>Statistic</i> Masa Kerja Guru MtsN 2 Ponorogo	69
5.8	Kategori Masa Kerja Guru MTsN 2 Ponorogo	70
5.9	<i>Statistic</i> Kompetensi Pedagogik Guru MTsN 2 Ponoirogo	71
5.10	Kategori Kompetensi Pedagogik Guru MTsN 2 Ponoirogo	72
5.11	Hasil Uji Normalitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru	73
5.12	Hasil Uji Linieritas Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru	74
5.13	Hasil Uji Linieritas Pelatihan Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru	74

No	Tabel	Halaman
5.14	Hasil Uji Linieritas Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru	74
5.15	Hasil Uji Multikolinieritas	75
5.16	Hasil Uji Heterokedastisitas	76
5.17	Hasil Uji Autokorelasi	77
5.18	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y	77
5.19	Model Summary	78
5.20	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y	79
5.21	Model Summary	78
5.22	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_3 Terhadap Y	80
5.23	Model Summary	80
5.24	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
5.25	Model Summary	81



DAFTAR GAMBAR

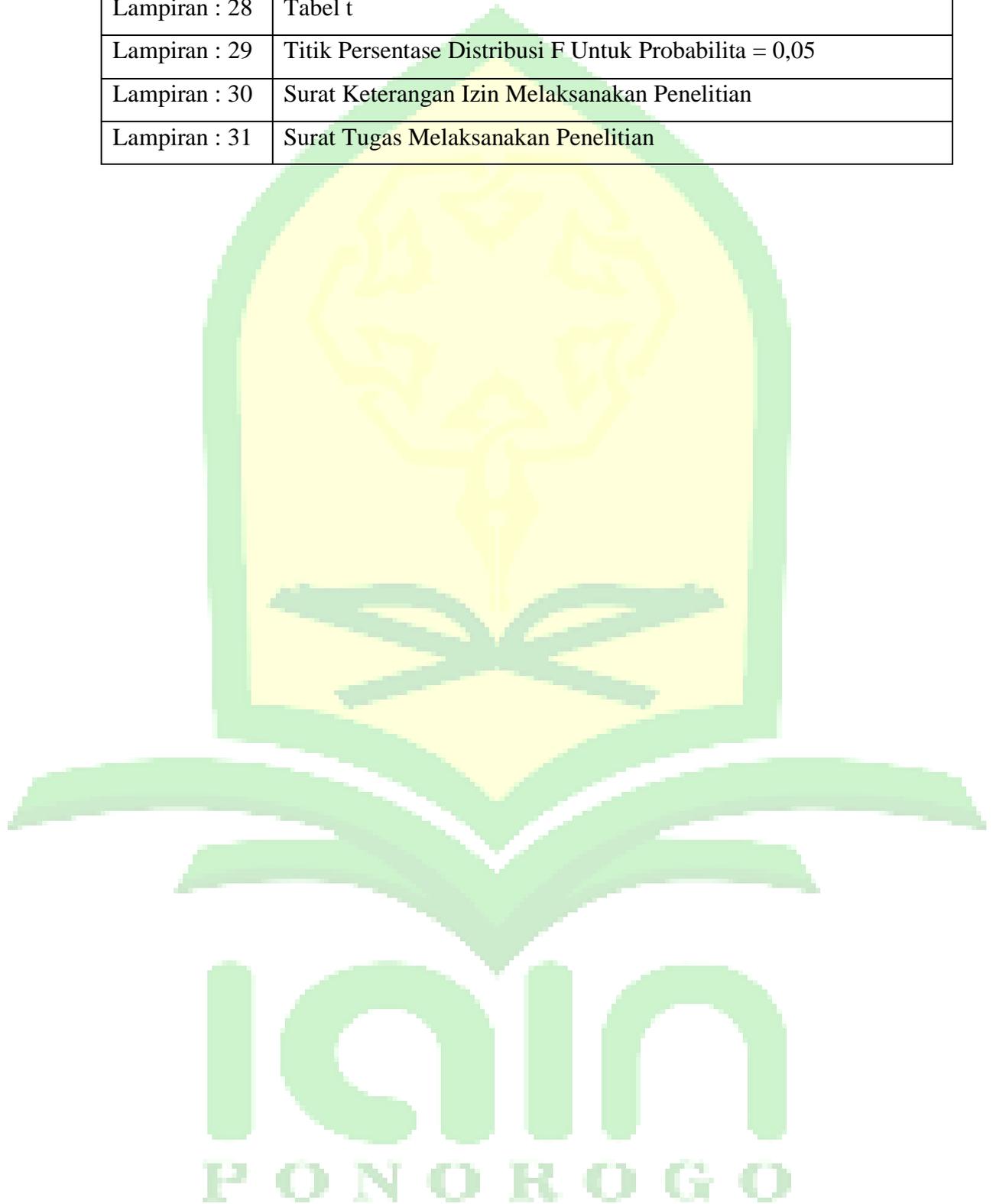
No	Gambar	Halaman
2.1	Tiga Tujuan Supervisi	17
3.1	Rancangan Penelitian	32
5.1	Diagram Pie Chart Jenis kelamin responden	63
5.2	Histogram kategori supervise akademik kepala sekolah	66
5.3	Histogram kategori pelatihan guru	68
5.4	Histogram kategori Masa Kerja Guru	70
5.5	Histogram Kompetensi Pedagogik Guru	72



DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran
Lampiran : 1	Surat Untuk Responden
Lampiran : 2	Kuesioner penelitian
Lampiran : 3	Uji Keterbacaan
Lampiran : 4	Surat Permohonan Validasi Instrumen
Lampiran : 5	Lembar Telaah Angket
Lampiran : 6	Hasil Uji Validitas
Lampiran : 7	Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas
Lampiran : 8	Hasil Skor Angket Supervise Akademik Kepala Sekolah
Lampiran : 9	Hasil Skor Angket Pelatihan Guru
Lampiran : 10	Data Masa Kerja Guru
Lampiran : 11	Data Kompetensi Pedagogik Guru
Lampiran : 12	Uji Deskriptif Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Lampiran : 13	Uji Deskriptif Pelatihan Guru
Lampiran : 14	Uji Deskriptif Masa Kerja
Lampiran : 15	Uji Deskriptif Kompetensi Pedagogik Guru
Lampiran : 16	Uji Normalitas
Lampiran : 17	Hasil Uji Linieritas Supervisi Akademik, Pelatihan Guru dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru
Lampiran : 18	Hasil Uji Multikolinieritas
Lampiran : 19	Hasil Uji Heterokedastisitas
Lampiran : 20	Hasil Uji Autokorelasi
Lampiran : 21	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y
Lampiran : 22	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y
Lampiran : 23	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X_3 Terhadap Y
Lampiran : 24	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran : 25	Tabel r
Lampiran : 26	Nilai Kritis Nilai Indeks V
Lampiran : 27	Tabel Durbin Watson

No	Lampiran
Lampiran : 28	Tabel t
Lampiran : 29	Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05
Lampiran : 30	Surat Keterangan Izin Melaksanakan Penelitian
Lampiran : 31	Surat Tugas Melaksanakan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Guru merupakan ujung tombak bagi dunia pendidikan yang bahwasanya untuk mencapai keberhasilan dalam pengajaran, guru tentu harus memiliki kompetensi di dalam bidangnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.¹

Dalam bukunya, Hatta menyebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik.² Ditegaskan juga dalam Undang-undang Republik Indonesia, tentang guru dan dosen tahun 2005 bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberian inspirasi belajar bagi peserta didik.⁴

¹Undang-Undang Republik Indonesia, “*Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*”, Pasal 1 Ayat 10, 3.

²M. Hatta. Hs., *Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018), 17.

³Undang-Undang Republik Indonesia, *Nomor 14 Tahun 2005*, 6”

⁴Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 1.

Salah satu kompetensi yang mutlak dikuasai guru dan yang membedakan antara guru dengan profesi lainnya adalah kompetensi pedagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.⁵

Lebih lanjut menurut Syafruddin dalam Nurmayuli, kompetensi pedagogik mencakup hal-hal kemampuan sebagai berikut, yaitu kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran, yang meliputi (a) memahami karakteristik siswa dari berbagai aspek seperti aspek fisik, sosial, moral, kultural, dan intelektual, (b) memahami latar belakang keluarga dan masyarakat sosial yang dimiliki peserta didik dan kebutuhan belajar, (c) memahami bagaimana gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik, (d) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, (e) menguasai teori dan prinsip-prinsip belajar dan pembelajaran yang mendidik, (f) mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, (g) merancang dan melaksanakan pembelajaran yang mendidik; dan (h) mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa.⁶

Melihat perbandingan guru dari zaman dulu hingga ke masa era milenial saat ini dengan perbedaan yang sangat signifikan, dimana guru zaman dulu menjadi sumber dari segala sumber ilmu pengetahuan bagi peserta didiknya. Selain itu, guru-guru zaman dulu sangat dihormati, baik oleh murid-muridnya maupun oleh masyarakat. Guru masih dianggap sebagai pekerjaan mulia dan terpadang. Dimana, guru zaman dulu dianggap orang pintar, panutan banyak bagi orang, menjadi sumber

⁵Putri Balqis, Nasir Usman, and Sakdiah Ibrahim, "Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 14 Nomor 1 (2014), 26-27.

⁶ Nurmayuli, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pedagogik Guru", *Jurnal Penelitian Sosial Agama*, Volume 5 Nomor 1 (2020), 83-84.

informasi dan sumber kebijaksanaan. Sehingga meskipun tidak menjadi kepala desa, tidak menjadi kepala dusun, tidak menjadi apa-apa, tetapi semua pengambilan kebijakan di mata masyarakat, mereka dilibatkan. Guru zaman sekarang, pertama mereka harus punya kemampuan yang tinggi. Karena sumber informasi di mana-mana, kemampuan peserta didik bisa jadi lebih tinggi dibanding kemampuan gurunya.⁷ Maka dari itu dibutuhkannya guru yang memiliki kompetensi yang baik, khususnya kompetensi yang berhubungan langsung di dalam proses pembelajaran di dalam kelas yaitu kompetensi pedagogik.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran. Kompetensi pedagogik sangat penting untuk dikuasai guru. Hal tersebut dibenarkan dengan alasan yang diungkapkan oleh Dinas Pendidikan Riau bahwa ada beberapa manfaat yang diperoleh guru maupun siswa dengan adanya kompetensi pedagogik, yaitu guru dapat memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif siswa dan guru dapat memahami perkembangan kepribadian siswa dan merefleksikannya dalam proses pembelajaran. Sedangkan siswa dapat terpenuhi rasa ingin tahunya. Siswa memiliki keberanian berpendapat dan kemampuan menyelesaikan masalah serta merasa lebih nyaman dalam kegiatan belajarnya. Selain itu, jika guru dapat memahami perkembangan kepribadian siswa dan memanfaatkannya maka siswa memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki rasa percaya diri dan siswa mudah beradaptasi.⁸

Permasalahan pendidikan di Indonesia masih menjadi topik perbincangan yang hangat. Permasalahan ini juga ditanggapi oleh Hesti

⁷Rini Muliawati AS, Guru Antara Harapan dan Fakta: *Menjadi guru ideal adalah harapan semua guru. Tetapi, guru yang ideal itu seperti apa?*, Februari 2022, diakses pada tanggal 28-06-2022 pada pukul 10.17. <https://disdik.purwakartakab.go.id/guru-antara-harapan-dan-fakta>

⁸ Dinas Propinsi Riau, *Pentingnya Guru Menguasai Kompetensi Pedagogik*, October 2018, diakses pada tanggal 28-06-2022 pukul 10.10 WIB. <https://disdik.riau.go.id/home/berita/1970-pentingnya-guru-#:~:text=Ada%20beberapa%20manfaat%20yang%20diperoleh,dan%20merefleksikannya%20dalam%20proses%20pembelajaran.>

Sulastri, Konsultan Relawan Sekolah Literasi Indonesia yang bertugas di Cianjur, Jawa Barat. Dia menyadari bahwa pergantian menteri pendidikan dan pergantian kurikulum belum mampu menjawab permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya yang terkait dengan profesionalitas guru. Di tahun 2017 dari 3,9 juta guru yang ada saat ini sebanyak 25% masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi. Sementara, dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi ini belum dia lihat ada semuanya di figur seorang guru, terutama di tempanya bertugas. Hal ini tentu berdampak pada tidak memadainya kompetensi yang dimiliki para guru tersebut dalam mengajar, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.⁹

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di MTsN 2 Ponorogo, peneliti menemukan kondisi kompetensi pedagogik guru di lembaga tersebut, antara lain: 1) mayoritas kelas sudah tersedia beberapa media elektronik, seperti proyektor guna menunjang keperluan pembelajaran. 2) mayoritas guru melakukan pembelajaran menggunakan media visual maupun audio. 3) banyak prestasi yang telah diraih oleh siswa yang menandakan bahwa pembelajaran berjalan dengan efektif dan tepat guna.

Selain itu pihak lembaga juga terus berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi guru. Antara lain dengan adanya lembaga yang bertugas untuk menjamin mutu pendidikan di MTs Negeri 2 Ponorogo. Hal ini menandakan bahwasannya MTsN 2 Ponorogo sangat memperhatikan bagaimana perkembangan dari kinerja guru.¹⁰

Mengacu pada observasi awal, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas guru sudah melakukan pembelajaran dengan menggunakan

⁹ Dwi Murdaningsih, Rendahnya Kompetensi Guru jadi Masalah Pendidikan Indonesia, 18 April 2019. Diakses pada 03-09-2022, 16.55 WIB. <https://www.republika.co.id/berita/pq53k5368/rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia>

¹⁰ M Jibroni, Waka Kurikulum MTsN 2 Ponorogo, *Wawancara*, di Desa Jetis, Jetis Ponorogo, 24 September 2022, Pukul 15:30 WIB.

media. Adanya beberapa kondisi yang terjadi pada kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo tersebut, menjadikan pihak lembaga berupaya untuk meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik gurunya. Oleh karena itu peneliti bermaksud untuk menguji tentang kompetensi guru dalam melakukan pembelajaran, khususnya kompetensi pedagogik.

Nurmayuli mengungkapkan bahwa kompetensi pedagogik guru di pengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal yang mempengaruhi pedagogik guru yaitu tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, pengalaman pelatihan, motivasi. Sedangkan faktor eksternalnya adalah sarana dan prasarana dan supervisi kepala sekolah¹¹.

Dalam rangka mewujudkan guru yang profesional perlu adanya kegiatan peningkatan kompetensi guru. Adapun cara meningkatkan kompetensi guru dapat melalui beberapa cara seperti menerapkan fungsi pengembangan, pembinaan, kompensasi dan fungsi pengawasan (supervisi). Menurut Suhardan dalam dalam Yopi H Bano, supervisi adalah pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Pengawasan dalam pendidikan merupakan pelayanan terhadap kebutuhan pokok guru agar mampu meningkatkan potensinya sehingga benar-benar menjadi guru yang profesional. Adapun pelaksanaan kegiatan supervisi di sekolah, sepenuhnya menjadi tanggung jawab kepala sekolah, karena salah satu tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai supervisor.¹²

Pelatihan sumber daya manusia merupakan keharusan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering

¹¹ Nurmayuli, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pedagogik Guru, 89.

¹²Yopi H Bano, "Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMP Negeri 12 Gorontalo", *JPs: Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, Volume 03 Nomor 2 (2018), 215.

merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga tempat ia bekerja. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di lembaga dimaksud.¹³

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerjanya akan meningkat. Hariandja dalam Herry menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.¹⁴

Menurut hasil penelitian Muhiddin dkk, bahwa profesionalisme guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Guru harus memiliki empat kompetensi yaitu professional, pedagogik, kepribadian, dan social. Sedangkan mutu pembelajaran diwujudkan dengan penerapan pembelajaran aktif, kreatif, dan menyenangkan serta melalui penelitian studi kasus. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.¹⁵ Dapat digaris bawahi bahwa kompetensi pedagogik guru sangat dibutuhkan dalam mencapai mutu pendidikan dan mutu pembelajaran yang baik.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas bahwa guru harus memiliki kompetensi professional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan

¹³Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan", *Jurnal EduTech*, Volume 2 Nomor 2 (2016), 46.

¹⁴Harry Trijanuar, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali", *E-Jurnal EkoNomormi* , Volume 4 Nomor 10 (2019), 168-169.

¹⁵Ujang Muhidin, Mulyasa Mulyasa, And Fathurrohman A, "Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Aqidah Akhlak Di MI (Studi Kasus Pada Kelas V MI Panamur Kersamanah Kabupaten Garut)", *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, Volume 1 Nomor 2 (2021), 59.

kompetensi kepribadian. Yang diharapkan dengan guru memiliki keempat kompetensi tersebut dapat mengantarkan kepada mutu pendidikan yang baik. Karena keterbatasan kemampuan peneliti yang menyangkut tenaga, pikiran, waktu, dan biaya maka peneliti akan memfokuskan pada kompetensi pedagogik. Yang mana peneliti hendak melihat sejauh mana kompetensi pedagogik yang telah dicapai oleh guru di MTsN 2 Ponorogo melalui aspek supervisi akademik, pelatihan guru, dan masa kerja guru. Dengan demikian peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Supervisi Akademik, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Negeri 2 Ponorogo*.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo?
2. Apakah pelatihan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo?
3. Apakah masa kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo?
4. Apakah supervisi akademik kepala sekolah, pengalaman pelatihan, dan masa kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memaparkan signifikansi pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
2. Untuk memaparkan signifikansi pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo

3. Untuk memaparkan signifikansi pengaruh masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
4. Untuk memaparkan signifikansi pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan yang berkenaan dengan kompetensi pedagogik guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan referensi dan memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan supervisi akademik, pengalaman pelatihan guru, masa kerja guru, dan kompetensi pedagogik guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lembaga MTsN 2 Ponorogo

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan informasi tambahan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait dalam mewujudkan kebijakan dan program sekolah yang terkait dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru.

b. Bagi guru di MTsN 2 Ponorogo

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan dan informasi tambahan bagi guru senantiasa berusaha untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas.

c. Bagi peneliti selanjutnya,

Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya informasi empiris dalam hal manajemen kelas, motivasi kerja, profesionalitas guru sehingga bermanfaat bagi peningkatan mutu pembelajaran yang

dapat dipakai sebagai data pembanding dan rujukan dengan mengubah variabel lain atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Sistematika penulisan

Sistematika pembahasan dalam laporan penelitian kuantitatif terdiri dari tujuh bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang berkaitan. Sistematika pembahasan ini adalah:

Bab pertama (pendahuluan), yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam memaparkan data.

Bab kedua (tinjauan pustaka), yang meliputi landasan teori dan penelitian terdahulu.

Bab ketiga, terdiri dari kerangka konseptual dan hipotesis. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan penelitian dalam menjawab hipotesis.

Bab keempat (metode penelitian), yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian dan pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab kelima (analisis hasil penelitian), yang meliputi gambaran umum lokasi, deskripsi umum responden, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas, dan uji statistik.

Bab keenam (pembahasan), yang meliputi pembahasan hasil penelitian, pembahasan rumusan satu, pembahasan rumusan dua, pembahasan rumusan tiga, dan temuan empiris.

Bab ketujuh (penutup), yang meliputi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Bab ini dimaksudkan supaya pembaca dan peneliti mudah melihat inti hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kompetensi Pedagogik Guru

a. Pengertian kompetensi pedagogik guru

Menurut KBBI, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah.¹⁶ Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).¹⁷ Kompetensi merupakan kemampuan yang digunakan sebagai standar kinerja seseorang yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.¹⁸

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara tanggung jawab dan layak. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dalam empat kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁹

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*. Diakses pada 18 Juni 2022. <https://kbbi.web.id/kompetensi>

¹⁷Setya Tjahyanti and Nurafni Chaerunnisa, "Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Faculty Management Directorate", *Media Bisnis*, Volume 12 Nomor 2 (2021), 129. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>.

¹⁸ Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 100.

¹⁹Muhammad Nurtanto, "Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru", *Prosiding Seminar Nasional INomorvasi Pendidikan: INomorvasi Pembelajaran Berbasis Karakter Dalam Menghadapi Masyarakat EkoNomormi ASEAN*, Nomor 10 (2016), 555. <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/snip/article/view/8976/6536>

Guru merupakan ujung tombak bagi dunia pendidikan yang bahwasanya untuk mencapai keberhasilan dalam pengajaran, guru tentu harus memiliki kompetensi di dalam bidangnya. Salah satu kompetensi yang mutlak dikuasai guru dan yang membedakan antara guru dengan profesi lainnya adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik ini berisi kecakapan-kecakapan yang dibutuhkan seorang guru untuk mencapai keberhasilan pengajaran, pendidikan, pembimbingan, dan pelatihan bagi siswanya.²⁰ Tugas guru adalah merangsang potensi peserta didik dan mengajarnya supaya belajar. Guru tidak membuat peserta didik menjadi pintar. Guru hanya memberikan peluang agar potensi itu ditemukan dan dikembangkan.²¹

Secara etimologis kata pedagogik berasal dari kata bahasa Yunani, *paedos* dan *agagos* (*paedos* berarti anak dan *agage* berarti mengantar atau membimbing) karena itu pedagogik berarti membimbing anak. Membimbing dalam arti memberikan moral, pengetahuan serta keterampilan kepada siswa. Dalam kaitannya dengan pembelajaran di kelas, kompetensi pedagogik ini merupakan bekal bagi seorang guru dalam memasuki dunia pendidikan yang sekaligus dalam praktiknya berhubungan erat dengan siswa.²²

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pedagogik sebagai pedagogik yaitu ilmu pendidikan; ilmu pengajaran, pedagogik artinya bersifat pedagogik; bersifat mendidik, ortopedagogik artinya ilmu mendidik yang bertujuan menyembuhkan kelainan psikis, objek didiknya, terutama yang terbelakang mental.²³ Dapat disimpulkan

²⁰Aulia Akbar, "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru", *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, Volume 2 Nomor 1 (2021), 26, <https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>.

²¹ Umar Sidiq, *Kajian Kritis Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Edukasi, Volume 03, Nomor 02, (2015), 970.

²² *Ibid*, 27

²³ Diana Widhi Rachmawati, dkk, *Teori dan Konsep Pedagogik* (Cirebon: Insania, 2021),

bahwa kompetensi pedagogik merupakan bekal ataupun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mendidik.

Standar Nasional Pendidikan, dalam Pasal 28 ayat (3) butir (a) dinyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan serta pengaplikasian dalam pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan beraneka ragam potensi yang dimilikinya.²⁴

b. Aspek dan indikator kompetensi pedagogik guru

Seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, dimana seorang guru memiliki kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam mengelola, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran. Kompetensi pedagogik ini menuntut seorang guru dalam memahami berbagai aspek dalam diri siswa yang berhubungan dengan pembelajaran, Adapun indikator dimensi kompetensi pedagogik menurut Dirjen Pendidikan Islam No. 5581 meliputi:²⁵

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

²⁴ Kamri, "Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo", *Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin: Makasar*, 2017, 55.

²⁵Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5581, *Tentang Petunjuk Teknis Asesmen Kompetensi Guru Dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tahun 2021*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2021), 12.

- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Sedangkan menurut permendiknas nomor 16 tahun 2007, indikator kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut²⁶ :

Tabel 2.1 Indikator Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi Pedagogik		
No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang

²⁶ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Hand Book of Education Management* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 331-332.

Kompetensi Pedagogik		
No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
	pembelajaran yang mendidik	<p>mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.</p> <p>2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.</p>
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu	<p>3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</p> <p>3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.</p> <p>3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.</p>
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	<p>4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</p> <p>4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</p>

Kompetensi Pedagogik		
No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
		<p>4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</p> <p>4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.

Kompetensi Pedagogik		
No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
		7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh; (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian; (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru; dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara</p>

Kompetensi Pedagogik		
No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
		berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10	Melakukan tindakan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.

c. Faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru

Ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi pedagogik guru, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) dan faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal). Faktor-faktor tersebut meliputi:²⁷

- 1) Tingkat dan Latar Belakang Pendidikan Guru
- 2) Pengalaman Mengajar
- 3) Ikut Serta dalam Berbagai Pelatihan Keguruan dan Pendidikan
- 4) Keadaan Ekonomi dan Penghasilan Guru

Sedangkan menurut Nurmayuli, kompetensi pedagogik guru di pengaruhi oleh faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Adapun faktor *internal* yang mempengaruhi pedagogik guru yaitu tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, pengalaman pelatihan, motivasi. Sedangkan faktor *eksternal* adalah sarana dan prasarana dan supervisi kepala sekolah²⁸.

2. Supervisi Akademik

a. Pengertian

Secara etimologis supervisi akademik terdiri atas kata "*supervisi*" dan "*akademik*". Kata "*akademik*" berasal dari bahasa Inggris, *academy* yang berasal dari bahasa Latin, *academia*. Kata yang disebut terakhir ini berasal dari bahasa Yunani, *academia* yang mempunyai beberapa makna, salah satunya berarti suatu masyarakat atau kumpulan orang-orang terpelajar. Kata "*akademik*" juga mempunyai beberapa makna, antara lain yang bersifat teoretis bukan praktis, kajian yang mendalam bukan kajian teknis dan konvensional, dan sangat ilmiah. Adapun kata "*akademik*" dalam konteks sekolah dikaitkan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan penguasaan ilmu pengetahuan yang harus dikuasai oleh peserta didik

²⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 76-77

²⁸ Nurmayuli, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pedagogik Guru, 89.

setelah mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian, kegiatan akademik adalah kegiatan proses pembelajaran dan hal hal lain yang berkaitan dengannya, misalnya penyusunan jadwal akademik pembelajaran dan silabinya.²⁹

Supervisi akademik merupakan upaya kepala sekolah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.³⁰ Supervisi akademik secara umum merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk membantu pendidik mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan dari pembelajaran.³¹ Supervisi mengarah pada pengendalian dan pembinaan budang akademik dalam kegiatan dan proses pembelajaran di sekolah agar hasil belajar peserta didik menjadi lebih baik.

b. Ruang lingkup indikator supervisi akademik kepala sekoah

Peran kepemimpinan begitu menentukan bahkan seringkali menjadi ukuran dalam mencari sebab-sebab jatuh bangunnya suatu organisasi. Dalam menyoroti pengertian dan hakekat kepemimpinan, sebenarnya dimensi kepemimpinan memiliki aspek-aspek yang sangat luas, serta merupakan proses yang melibatkan berbagai komponen di dalamnya dan saling mempengaruhi.³² Maka dari itu Pemimpin dalam lembaga madrasah yakni Kepala Madrasah harus mengetahui apa saja yang diperlukan dalam mengembangkan lembaganya. Yang dalam penelitian kali ini khususnya peningkatan kompetensi guru.

²⁹ Donni Juni Priansa dan Sonny Suntany, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), 218.

³⁰Wakhidatun Niswah, “Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD Di Kabupaten Demak”, *JPAI: Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, Volume 2 Nomor 1 (2020), 44. <https://doi.org/10.35801/jpai.2.1.2020.31181>.

³¹Beatrix Hayudityas and Herry Sanoto, “Hubungan Antara Supervisi Akademik Dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, Volume 4 Nomor 1 (2021), 112.

³² Umar Sidiq, *Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Quran dan Hadits*, *Dialogia*, Vol. 12 No. 1 (2014), 127.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah pada dimensi kompetensi supervisi meliputi merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, melaksanakan supervisi akademik terhadap tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap tenaga pendidik dalam rangka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.³³

Dalam perencanaan supervisi akademik yang memiliki posisi yang sangat penting dalam rangkaian proses supervisi akademik. Perencanaan program supervisi akademik meliputi tahap penyusunan program supervisi (program tahunan dan program semesteran) dan tahap persiapan, seperti mempersiapkan format/instrumen supervisi, mempersiapkan materi supervisi, mempersiapkan buku catatan, dan jadwal supervisi akademik.³⁴

Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah harus memegang prinsip supervisi akademik kepala sekolah yakni kekeluargaan, konstruktif, kooperatif, demokratis dan lain sebagainya. Kepala sekolah memilih dan menerapkan pendekatan supervisi akademik yang tepat sesuai dengan tujuan supervisi, karakteristik individual/kelompok tenaga pendidik, mata pelajaran, siswa, kawasan supervisi, serta kondisilingkungan dan budaya sekolah. Melaksanakan supervisi akademik dalam rangka perbaikan pembelajaran menjadi salah satu tugas kepala sekolah. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknis. Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah meliputi penerapan teknik-teknik

³³ Permendiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah*, (Jakarta, 2007).

³⁴ Ari Prayoga dan Supiana, "Supervisi Akademik Kepala Madrasah," *Jurnal Inovatif*: Volume 6 Nomor 1 (2020), 111.

supervisi akademik. Kepala sekolah harus memiliki keterampilan teknis untuk melaksanakan supervisi akademik.³⁵

Teknik-teknik supervisi akademik terdiri dari beberapa strategi atau cara. Kepala sekolah menggunakan teknik-teknik tertentu untuk membantu pendidik mengatasi kesulitannya dalam melaksanakan pembelajaran seperti penyampaian materi pelajaran, penentuan bahan ajar, penggunaan model belajar, penggunaan sumber-sumber belajar, dan komunikasi pembelajaran, dan penggunaan alat-alat pembelajaran, serta kegiatan lainnya yang berkaitan dengan implementasi pembelajaran. Teknik-teknik supervisi akademik yang digunakan oleh kepala sekolah berdasarkan masalah-masalah pokok yang dihadapi oleh tenaga pendidik yang harus diperbaiki dalam kegiatan pembelajaran meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, rapat, diskusi kelompok, pertemuan tenaga pendidik semata pelajaran, demonstrasi mengajar, kunjungan antar sekolah, penataran, menilai diri sendiri, kuliah/studi, seminar dan lokakarya.³⁶

Hasil supervisi akademik perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Tindak lanjut supervisi akademik sebagai berikut³⁷; a) dalam pelaksanaannya kegiatan tindak lanjut supervisi akademik, sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar; b) hasil Analisis dan catatan dari supervisor dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar tenaga pendidik atau meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, setidaknya-tidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau mungkin akan muncul; c) umpan balik akan memberi pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisi; dan d) dari umpan balik itu pula dapat tercipta

³⁵ *Ibid*, 112.

³⁶ Ari Prayoga dan Supiana, *Supervisi Akademik Kepala Madrasah*, 113.

³⁷ Lantip Diat Prasajo and Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 225.

suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, memberi kesempatan untuk mendorong tenaga pendidik memperbaiki penampilan, serta kinerja.

c. Tujuan dan sasaran

Machali dan Hidayat mengemukakan tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan nya mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan. Dengan supervisi akademik di harapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat, tidak hanya pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) mengajar saja, akan tetapi juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.³⁸ Sergiovanni dalam Machali dan Hidayat mengilustrasikan tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana berikut.



Gambar 2.1 Tiga Tujuan Supervisi

Sumber: *The Handbook of Education Management* dari Machali dan Hidayat, 2018

³⁸ Imam Machali dan Ara Hidayat, “*The Hand Book ...*”, 146.

Secara spesifik, tujuan supervisi akademik menurut Hasan yaitu:³⁹

- 1) Menciptakan proses pembelajaran yang mengikuti prinsip belajar tuntas tanpa harus mengorbankan target kurikulum;
- 2) Meningkatkan semangat guru dalam mengajar dan minat peserta didik dalam mempelajari mata pelajaran yang diajarkan;
- 3) Mewujudkan suasana sadar dan peduli terhadap mutu pendidikan di sekolah yang melibatkan kalangan guru, peserta didik, kepala sekolah, dan semua pihak yang berkaitan.

Priansa dan Somad menyatakan bahwa kegiatan supervisi akademik dimaksudkan untuk: (a) Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran; (b) Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran; (c) Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran; (d) Membantu guru dalam mengelola kelas; (e) Membantu guru mengembangkan kurikulum; (f) Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum; (g) Membantu guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri; (h) Membantu guru bekerjasama dengan kelompok; (i) Membantu guru melalui *inservice* program.⁴⁰

Supervisi akademik bertujuan untuk mengembangkan potensi guru atau pendidik. Hal ini dikuatkan dengan penemuan Hayudityas dkk, bahwa dengan dilaksanakannya kegiatan supervisi secara rutin oleh Kepala Sekolah, maka akan berdampak baik bagi kompetensi pedagogik guru, dimana Kepala Sekolah dapat memantau perkembangan dari setiap guru melalui hasil supervisi, setelah itu dapat dilakukan evaluasi dan tindak lanjut guna memperbaiki

³⁹ Anissyahmai, Rohiat, and Osa Juarsa, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah," *Manajer Pendidikan*, Volume 11 Nomor 1 (2017), 91.

⁴⁰Donni Juni Priansa dan Sonny Suntany, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 224.

kesalahan atau mengembangkan kompetensi guru menjadi lebih baik lagi.⁴¹

3. Pelatihan Guru

a. Konsep pelatihan

Istilah Pelatihan (training) dalam KBBI berarti proses, cara, perbuatan melatih; pekerjaan melatih.⁴² Lebih lanjut Syihabuddin Qalyubi, dkk menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai/karyawan.⁴³

Pelatihan atau training adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.⁴⁴ Penggunaan istilah pelatihan menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut merupakan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan biasanya selalu digandengkan dengan istilah pengembangan.⁴⁵

Linghamdalam Firman Nugraha mengungkapkan bahwa pelatihan berkonsep pada:⁴⁶

⁴¹Beatrix Hayudityas and Herry SaNomorto, "Hubungan Antara Supervisi Akademik Dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, Volume 4 Nomor 1 (2021), 116, <https://e-journal.my.id/jsdp/article/view/527/436>.

⁴² M. Agus Hardjana, *Training Sumber Daya Manusia yang Efektif* (Yogyakarta: Kanisius, 2002), 68.

⁴³N. A Hasan, "Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Libria*, Volume 10 Nomor 1 (2018), 98. <http://dx.doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>

⁴⁴Fatur Rohmah, Nurruli, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 1 (2018), 3.

⁴⁵Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Volume 2 Nomor 2 (2016), 46.

⁴⁶Firman Nugraha, *Pendidikan Dan Pelatihan; Konsep Dan Implementasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: LITBANGDIKLAT PRESS, 2020), 6-7.

- 1) Pelatihan (*Training*) berkontribusi untuk perbaikan kompetensi pada keterampilan, sikap dan pengetahuan yang berkaitan langsung terhadap tugas atau pekerjaan.
- 2) Pengembangan (*Development*), mengadopsi keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk penerapan dalam peran masa depan, jangka panjang.
- 3) Pendidikan (*Education*), berkontribusi pada keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk diterapkan dalam kehidupan.

Menurut Moekijat dalam Ida Nuraeni ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu:⁴⁷

- 1) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- 2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja dari pegawai, termasuk sikapnya terhadap pekerjaan dalam menerapkan informasi dan pengetahuan terhadap pekerjaan sehari-hari.
- 3) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

b. Macam-macam pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora, ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:⁴⁸

1) Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pelatihan Ulang

⁴⁷Wallace and Ida Nuraeni, "Pengertian Manajemen Pelatihan," *Modul Pelatihan*, Nomor 3 (2000), 1. <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/LUHT4328-M1.pdf>

⁴⁸ Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006), 278.

Pelatihan ulang (retraining) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

3) Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

Berdasarkan Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, kegiatan pengembangan diri dilakukan dengan 2 macam cara yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kegiatan kolektif guru. Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi di atas standard dan dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain. Guru dapat mengikuti kegiatan diklat fungsional atas dasar penugasan, baik oleh kepala sekolah/madrasah, atau institusi yang lain

seperti Dinas Pendidikan, atau organisasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), atau karena inisiatif guru itu sendiri.⁴⁹

Menurut Mulyasa kegiatan kolektif guru adalah kegiatan dalam mengikuti pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru tersebut meliputi.⁵⁰

- 1) Kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), ataupun sejenisnya.
- 2) Pembahas atau peserta pada seminar, pertemuan ilmiah
- 3) Kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru, seperti diklat fungsional, dan lain sebagainya

c. Tujuan dan manfaat pelatihan

Tujuan pelatihan adalah sebagai upaya meningkatkan gairah, inovatif, kreatif, kompetitif, dan mampu mengembangkan kegiatan pembelajaran yang produktif.⁵¹ Menurut Noe dalam Mawardi mengungkapkan pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu lembaga pendidikan untuk mempermudah pembelajaran tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku. Mengacu pada pendapat tersebut pelatihan bertujuan agar guru: (1) mampu memperbaiki kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja kurang atau tidak memuaskan dapat disebabkan kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap bidang pekerjaannya; (2) dapat memuthakhirkan keahliannya sejalan dengan kemajuan teknologi dan

⁴⁹Agus Sutikno, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri," *Prosiding "Profesionalisme Guru Abad XXI"*, Seminar Nasional IKA UNY, Nomor 1 (2018), 53.

⁵⁰Mulyasa, *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru* (Bandung: Rosda Permadi, 2013), 173.

⁵¹Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 1.

dapat menerapkannya dalam dalam pekerjaan sehari-hari; (3) membekali guru baru agar kompeten dalam pekerjaan, karena seringkali guru baru tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugasnya; (4) membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga program pelatihan hendaknya dilandasi pada kebutuhan guru; (5) mengembangkan karier guru.⁵²

d. Indikator pelatihan

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Menurut Depdiknas dalam Rakib, indikator yang dipakai dalam mengukur efektifitas pelatihan guru yaitu: 1) Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran, 2) Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional, dan 3) Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.⁵³

e. Pelatihan mempengaruhi kompetensi pedagogik

Kompetensi guru dipengaruhi oleh pelatihan yang mereka ikuti. Hal ini dikuatkan dengan penemuan Pratama dkk bahwa kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh pelatihan. Keterampilan guru dalam mengajar sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang diikutinya. Selain itu, guru membutuhkan pelatihan berkelanjutan dan komunikatif dengan jenis pelatihan dalam bentuk alat pelatihan instrumen

⁵²Mawardi, "Desain Pengembangan Keprofesian Guru Berkelanjutan Berbasis E-Learning," *FKIP Universitas Kristen Satya*, Nomor 19 (2009), 3-4

⁵³ Muhammad Rakib, Arfina Rombe, Muchtar Yunus, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)," *Jurnal Administrasi: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Volume 3 Nomor 2 (2016), 139.

pembelajaran, metode pembelajaran, penggunaan teknologi informasi, dan media pembelajaran.⁵⁴

Guru harus terus belajar, mengikuti kegiatan ilmiah seperti pelatihan, seminar, lokakarya untuk memperluas wawasan, meningkatkan pengalaman dan menerapkannya dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Pelatihan ini mencakup berbagai kegiatan yang harus diikuti guru selama periode tertentu, sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme guru.⁵⁵

4. Masa Kerja Guru

a. Pengertian masa kerja

Berbicara mengenai masa kerja seseorang akan terkait pula dengan pengalaman seseorang yang didapat selama dia melakukan sesuatu. Menurut Alex. S Nitisemo dalam Wermadeni dan Anne Putri menyatakan bahwa senioritas atau sering disebut dengan istilah “*Length of service*” atau masa kerja adalah seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.⁵⁶

b. Indikator masa kerja

Masa kerja guru mencerminkan kurun waktu dalam pengalaman guru dalam mengajar. Kendala-kendala pada masa guru berinteraksi dengan siswa membuatnya mencari jalan keluar untuk mengatasi problem atau permasalahan tersebut. Yang membuat bertambahnya pengalaman guru tersebut. Semakin lamanya guru mengajar pasti

⁵⁴Loviga Denny Pratama and Wahyu Lestari, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika,” *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 4 Nomor 1 (2020), 283, <https://doi.org/10.31004/cendekia.v4i1.207>.

⁵⁵*Ibid*, 279.

⁵⁶Werma Deni and Anne Putri, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman),” *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, Volume 2 Nomor 1 (2021), 16. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>.

akan menambah pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat. Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa guru memiliki peluang besar untuk belajar dari pengalaman mengajarnya di lapangan daripada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis. Tugas yang dilakukan dalam mengajar setiap hari merupakan sumber pengetahuan bagi guru yang bersangkutan untuk belajar berbagai kekurangan yang nantinya makin lama tugas profesi sebagai seorang guru dapat diperbaiki berdasarkan pengalaman yang telah dilakukannya selama ini.⁵⁷

Dalam penelitian ini masa mengajar atau masa kerja guru dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kunandar tentang masa kerja dihitung sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi PNS/non PNS sebagai guru, sehingga yang bersangkutan dinominasikan sebagai calon peserta sertifikasi guru melalui SK penetapan kepala dinas pendidikan Kabupaten/Kota. Bagi guru PNS yang sebelumnya pernah menjadi guru tetap yayasan (non PNS), masa kerja sebagai guru yayasan ikut diperhitungkan. Bagi guru non PNS, masa kerja dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan.⁵⁸

c. Masa kerja mempengaruhi kompetensi pedagogik

Masa kerja atau pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman dari seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut telah dikuasainya, baik mengenai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang menyatu pada dirinya.⁵⁹ Dengan memperoleh pengalaman kerja,

⁵⁷Hamzah B. Uno., *Teori motivasi dan pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 67.

⁵⁸ Kunandar, *Guru Profesional*, 90.

⁵⁹Rohmat Hasan, "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo", *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, Volume 9 Nomor 2 (2015), 1220. ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/view/1664.

maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kemampuan seseorang karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kemampuan akan meningkat. Dalam penelitian Ni Ketut ditemukan bahwasannya Masa kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru. Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja guru sangat mempengaruhi kompetensi pedagogik guru. Masa kerja guru yang sudah memadai dan berpengalaman cukup lama dalam mengajar mampu menerapkan proses belajar mengajar yang efektif dan mengoptimalkan potensi peserta didik sehingga tercipta pengelolaan pembelajaran secara kondusif dan nyaman dengan hasil yang optimal.⁶⁰

Hasil penelitian Made Rida juga mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara masa kerja dengan profesionalisme guru sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan antara masa kerja dengan profesionalisme guru sekolah dasar. Variabel masa kerja dapat menjelaskan makin tinggi profesionalisme guru sekolah dasar. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa masa kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar.⁶¹

B. PENELITIAN TERDAHULU

Setelah melakukan penelusuran, penulis menemukan beberapa temuan yang membahas mengenai supervisi kepala sekolah, pengalaman pelatihan, dan masa kerja terhadap kompetensi pedagogik guru. Di antaranya sebagai berikut:

⁶⁰ Ni Ketut Sri Indrawati, "Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru IPS SMP Negeri Singaraja Tahun Ajaran 2011/2012", *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 6. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/399/344>

⁶¹ Made Rida, dkk, "Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Ii Kecamatan Sukasada", *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 3 Nomor 1 (2013), 9.

Pertama, Dori Rafli. 2021. Judul penelitian *Pengaruh Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Solok*. Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) dengan pendekatan korelasi yang bertujuan untuk mendapatkan data dari permasalahan yang diteliti. Populasi penelitian adalah semua guru PNS di SMA Negeri kabupaten Solok. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan angket. Data diolah secara analisis kuantitatif, dideskripsikan dan dikelompokkan berdasarkan masalah-masalah yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian dideskripsikan dengan kalimat-kalimat yang efektif. Hasil penelitian yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru

Kedua, Erly Rahmawati. 2021. Judul Tesis: *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat*. Dengan hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SD se Kecamatan Lemong Pesisir Barat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dengan kinerja guru di SD se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru di SD seKecamatan Lemong Pesisir Barat. Berdasarkan pengaruh tersebut menginformasikan bahwa semakin baik pengalaman mengajar guru menjadikan kinerja guru di SD se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk pengalaman mengajar guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

Ketiga, Nin Asrilia Diantawati, Happy Fitria, Achmad Wahidy. (2021) dengan judul penelitian *The Effect of Academic Supervision and*

Work Environment on the Performance of Teacher. Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif antara supervisi akademik terhadap kinerja guru. Adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dan supervisi akademik dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Keempat, Rusmiyah. 2020. Judul Tesis: *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020*. Penelitian ini menggunakan metode korelasional, di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Nogosari. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan April 2020. Metode pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Semua perhitungan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Nogosari tahun 2020. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Nogosari tahun 2020. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Nogosari tahun 2020.

Kelima, Sururi, Muhamad (2020). Dengan judul *Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMPN 1 Pontang dan MTsN Ciruas Serang*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan hasil penelitian 1) Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan pengujian hipotesis penelitian, rumusan masalah ketercapaian pengaruh Manajemen sarana Prasarana di SMPN 1 Pontang dan MTsN Ciruas pada kategori sedang hal ini ditunjukkan dengan hasil angket rata-rata 124,5 dengan frekuensi

mencapai mencapai 99,6 % sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sarana Prasarana terhadap Mutu Pendidikan guru. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pedagogik terhadap Mutu pendidikan Guru.

Keenam, Habibi. *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Pelaksanaan Kurikulum 2013 (Studi di MTsN 1 Ciruas dan SMPN 1 Pontang Kabupaten Serang)*, Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten 2018. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan analisis regresi ganda dengan populasinya adalah dewan guru MTsN 1 Ciruas sebanyak 35 orang dan SMPN 1 Pontang sebanyak 30 orang dengan jumlah seluruhnya 65 orang. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap pelaksanaan kurikulum, kompetensi pedagogik guru terhadap pelaksanaan kurikulum, dan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru terhadap pelaksanaan kurikulum.

Ketujuh, Sugito, Y. Suyitno, Kuntoro. 2019. Judul penelitian: *Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon*. Magister Pendidikan Dasar, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Penelitian ini bersifat *ex-post facto* yang mencari hubungan kausal, untuk mengungkapkan fakta berdasarkan pengukuran atas gejala yang telah terjadi pada diri masing-masing responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi menjadi objek penelitian. Jumlah populasi adalah 50 orang. Analisis yang dilakukan adalah analisis korelasi dan analisis regresi baik sederhana maupun ganda. Responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 2 sampai 32 tahun. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh negatif variabel masa kerja terhadap kinerja guru (2) Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja guru

(3) Terdapat pengaruh positif variabel masa kerja dan motivasi terhadap kinerja

Kedelapan, Herodia Totween Helniha. (2019) dengan judul *Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Ambon*. Penelitian ini menemukan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap kinerja guru, Artinya makin baik pelatihan guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. 2) Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, Artinya makin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. 3) Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, artinya makin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

Kesembilan, Yuliana, Haryadi, Ade Irma Anggraeni. (2019) dengan judul *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Guru terhadap Profesionalisme Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Mi, Mts Dan Smk Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjati*. Hasil penelitian ini adalah variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan beban kerja, maka dapat menambah motivasi guru semakin baik dan meningkat. Variabel kompetensi, variabel pelatihan, dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Guru yang memiliki kompetensi, pelatihan dan motivasi yang tinggi, maka guru tersebut akan memiliki profesionalisme guru yang tinggi. Variabel kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi guru.

Kesepuluh, Maria Lena, (2014), dengan judul *Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru SMA*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masa kerja dan sertifikasi guru terhadap komitmen kerja guru pada SMA Negeri 5

Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh yang positif antara masa kerja guru dengan komitmen kerja guru pada SMA Negeri 5 Banda Aceh, kedua terdapat pengaruh yang positif antara sertifikasi guru dengan komitmen kerja guru pada SMA Negeri 5 Banda Aceh, ketiga terdapat pengaruh yang positif antara masa kerja dan sertifikasi guru terhadap komitmen kerja guru pada SMA Negeri 5 Banda Aceh. Hasil analisis secara serempak menunjukkan bahwa masa kerja dan sertifikasi guru dapat mempengaruhi komitmen kerja guru pada SMA Negeri 5 Banda Aceh

Tabel 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dori Rafli (2021)	Pengaruh Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Solok	Membahas tentang supervisi akademik	Tidak membahas mengenai gaya kepemimpinan. Dan tidak menghubungkan antara supervisi akademik dengan kinerja.
2	Erly Rahmawati. (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar	Membahas tentang pelatihan	Tidak membahas tentang kinerja guru. Akan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat		tetapi peltihan dihubugkan dengan kompetensi pedagogik.
3	Nin Asrilia Diantawati, Happy Fitria, Achmad Wahidy. (2021)	The Effect of Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Teacher	Membahas supervisi akademik.	Tidak membahas tentang lingkungan kerja. Dan pada variabel dependennya bukan tentang Teacher's Performance.
4	Rusmiyasih. (2020).	Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah	Membahas mengenai kompetensi pedagogik guru	Tidak menghubungkan dengan kinerja guru, dan tidak membahas kompetensi profesional.

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020.		
5	Muhamad Sururi (2020)	Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Smpn 1 Pontang Dan Mtsn Ciruas	Membahas tentang kompetensi pedagogik guru	Tidak membahas manajemen sarana dan prasarana dan mutu pendidikan guru.
6	Habibi (2019)	Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Pelaksanaan Kurikulum 2013 (Studi di MTsN 1 Ciruas dan SMPN 1 Pontang	Membahas kompetensi pedagogik guru	Kompetensi pedagogik guru sebagai variabel dependen.

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kabupaten Serang)		
7	Sugito, Y. Suyitno, Kuntoro. (2019)	Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon. Magister Pendidikan Dasar, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.	Membahas tentang masa kerja	Tidak membahas motivasi dan tidak menghubungkan masa kerja dengan kinerja.
8	Herodia Totween Helniha. (2019)	Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Ambon	Membahas pelatihan guru	Tidak membahas tentang motivasi dan kepuasan kerja. Dan untuk Variabel dependennya buka tentang kinerja guru.

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Yuliana, Haryadi, Ade Irma Anggraeni. (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mi, Mts Dan Smk Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjati	Membahas tentang pelatihan guru	Tidak ada variabel intervening.
10	Maria Lena, (2014)	Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Sma	Membahas tentang masa kerja guru	Tidak membahas tentang sertifikasi guru. Dan juga untuk variabel dependennya bukan menggunakan variabel komitmen kerja guru.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. KERANGKA KONSEPTUAL

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang mutlak dikuasai oleh guru. Kompetensi tersebut mencakup tentang bagaimana guru melakukan proses pembelajaran di dalam kelas. Kompetensi pedagogik penting untuk diupayakan berkembang. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu yang akan peneliti jelaskan berikut ini:

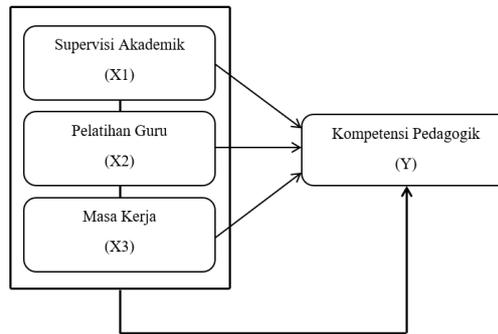
Supervisi akademik merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dinas ataupun dari satuan pendidikan itu sendiri. Supervisi akademik dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan guru untuk melakukan pembelajaran yang baik. Untuk melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru diperlukan supervisi akademik yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Pelatihan guru merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam meningkatkan keprofesionalannya dalam bekerja. Pelatihan guru bisa diadakan oleh dinas maupun sekolah itu sendiri. Kemampuan guru ditentukan oleh salah satunya pengalaman guru dalam keikut sertaannya dalam mengikuti pelatihan.

Adapun faktor selanjutnya yaitu masa kerja yang merupakan pengalaman mengajar guru dalam kurun waktu tertentu. Pengalaman seseorang akan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilannya. Semakin lama guru mengajar akan bertambah pula pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya dalam melakukan pembelajaran yang baik. Dalam penelitian ini masa kerja dihitung sejak hari pertama guru bekerja sebagai guru dalam lembaga tersebut yang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

P O N O R O G O

Dengan demikian rancangan penelitian ini adalah:



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

B. HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : Supervisi akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
 H_a : Supervisi akademik berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
- H_0 : Pelatihan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
 H_a : Pengalaman pelatihan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
- H_0 : Masa kerja guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
 H_a : Masa kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo
- H_0 : Supervisi kepala sekolah, pengalaman pelatihan guru, dan masa kerja guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo

P O N O R O G O

H_a : Supervisi akademik, pengalaman pelatihan guru, dan masa kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo



BAB IV METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jika dilihat dari tujuan, penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan tujuan menerapkan serta menguji teori untuk memecahkan masalah praktis. Berdasarkan kealamiahannya, penelitian ini merupakan penelitian survey sebab, hasil dari penelitian ini berupa data dari tempat tertentu yang alamiah, bukan buatan, dalam hal ini peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner.

Statistika adalah alat bantu penelitian kuantitatif dalam kegiatan analisis data. Jika dilihat dari tujuan, penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan tujuan menerapkan serta menguji teori untuk memecahkan masalah praktis. Serta menemukan sebab akibat antara variabel X terhadap Y. maka dari itu penelitian ini statistika yang digunakan adalah *Ex Post Facto*

Penelitian *ex post facto* secara metodis merupakan penelitian eksperimen yang juga menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu karena sesuatu sebab untuk memberikan perlakuan atau manipulasi. Biasanya karena alasan etika manusiawi atau gejala atau peristiwa tersebut sudah terjadi dan ingin menelusuri faktor-faktor penyebabnya atau hal-hal yang mempengaruhinya.⁶²

Penelitian *Ex Post Facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *Ex Post Facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini keterikatan antara variabel bebas maupun antar variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami. Dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya. Jadi dapat dikatakan bahwa metode *Ex Post Facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian ini menggunakan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yaitu jika X, maka Y, hanya saja dalam penelitian ini tidak

⁶² Andi Ibrahim, *Metodologi Penelitian* (Makasar: Gunadarma Ilmu, 2018), 66

ada manipulasi langsung terhadap variabel bebas (*independen*).⁶³ Dengan demikian peneliti akan mencoba menentukan pengaruh yang terjadi di antara variabel-variabel yang ada yaitu pengaruh supervisi akademik, pelatihan guru, dan masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru MTsN 2 Ponorogo.

B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu variable dependen dan dua variable independen. Variable dalam penelitian ini yaitu:

1. Variable independen yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya.⁶⁴ Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Supevisi akademik (X1)
 - b. Pelatihan guru (X2)
 - c. Masa kerja guru (X3)
2. Variable dependen yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.⁶⁵ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Pedagogik Guru.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN 2 Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Ki Ageng Mirah No.79, Plampitan, Setono, Kec. Jenangan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni sampai dengan selesai, adapun kegiatan penelitian ini dimulai dari persiapan penelitian, pengajuan proposal, penyusunan instrument penelitian, pengumpulan data tentang variabel X dan Y serta menganalisis data.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Populasi merupakan semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.⁶⁶

⁶³ *Ibid*, 67

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 61.

⁶⁵ *Ibid*, 61.

⁶⁶ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya* (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2004),

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia melainkan obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.⁶⁷ Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang ada di MTsN 2 Ponorogo yaitu sebanyak 64 guru

Tabel 4.1. Jumlah Guru MTsN 2 Ponorogo

Guru MTsN 2 Ponorogo		Total
L	P	
24	40	64

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono, Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.⁶⁸

Teknik sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan kategori sampel jenuh yaitu cara pengambilan sampel dengan menetapkan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun mengenai jumlah sampel yang akan diambil, maka peneliti mendasarkan kepada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa, "Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi".⁶⁹ Jadi dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan sebanyak 64 guru yang ada di MTsN 2 Ponorogo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari *survey* langsung menggunakan angket dan perolehan data dokumentasi dari

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 80.

⁶⁸*Ibid*, 120.

⁶⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006),

lembaga terkait. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, penyebaran angket/kuisisioner, dan dokumentasi.

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sembari melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan keluh kesahnya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.⁷⁰ Dalam penelitian ini, peneliti akan mengamati beberapa kegiatan di madrasah, diantaranya kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di MTs Negeri 02 Ponorogo. Kegiatan-kegiatan yang diamati kemudian dicatat dan direfleksikan oleh peneliti selama di lapangan. Kegiatan observasi dilakukan agar memperoleh data awal lapangan mengenai pelaksanaan pembelajaran di MTs Negeri 2 Ponorogo.

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁷¹ Esterberg dalam Umar Sidiq dan Miftachul Choiri mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semiterstruktur, dan tidak terstruktur.⁷² Dari ketiga jenis wawancara tersebut, peneliti menggunakan dua jenis wawancara, yaitu wawancara semiterstruktur dan wawancara tak terstruktur. Peneliti akan menyiapkan draf pertanyaan-pertanyaan secara garis besar yang akan diajukan kepada informan untuk menggali data secara mendalam. Pertanyaan ini bisa meluas sesuai dengan kebutuhan peneliti. Selain itu peneliti juga akan melakukan wawancara yang sifatnya insidental bilamana dibutuhkan data yang berada diluar perencanaan penelitian. Wawancara tersebut digunakan dengan tujuan agar peneliti dapat memperoleh data secara lengkap dan mendalam. Peneliti menanyakan hal-hal penting yang terkait dengan fokus penelitian kepada beberapa informan yang diantaranya guru dan kepala sekolah.

Angket adalah kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut dengan *responden*) dan cara menjawab juga dilakukan secara tertulis.⁷³ Metode pengambilan data melalui angket digunakan untuk mendapatkan data tentang supervisi akademik dan pelatihan guru. Skala yang digunakan adalah skala *Guttman*, variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi indikator.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 227.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 317.

⁷² Umar Sidiq dan Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 62.

⁷³ *Ibid*, 135

Skala *Guttman* diberi nama menurut ahli yang mengembangkannya yaitu Louis Guttman. Skala *guttman* merupakan skala *komulatif*. Skala *Guttman* selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam *check list*. Jawaban dapat dibuat skor tertinggi satu dan terendah nol.⁷⁴

Indikator-indikator yang dijabarkan dari variabel dijadikan titik tolak untuk membuat item angket berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden dan yang menjadi responden adalah semua guru di MTsN 2 Ponorogo berjumlah 64 guru.

Berikut ini pedoman penskoran untuk menilai jawaban angket yang diisi oleh responden:

Tabel 4.2 Skor Jawaban Item Skala *Guttman*

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Iya	2	1
Tidak	1	2

Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.⁷⁵ Metode ini digunakan untuk menggali data tentang kompetensi pedagogik guru dan masa kerja guru.

1. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti ada empat variabel yaitu variabel Kompetensi Pedagogik Guru, variabel Supervisi Akademik, Pelatihan Guru dan Masa Kerja Guru. Variabel yang akan digali menggunakan instrumen angket ada dua yaitu variabel supervisi akademik dan pelatihan guru. Selain kedua variabel tersebut akan digali menggunakan teknik dokumentasi untuk variabel kompetensi pedagogik guru dan masa kerja guru.

a. Kisi-kisi Instrumen

Asapun penyusunan instrument penelitian dilakukan berdasarkan indikator-indikator variabel sebagai berikut

⁷⁴ Widodo Suranto, dkk, "Analisis Kepuasan Konsumen Dengan Skala Guttman," *Ilmiah Teknik Industri*, Volume 03 Nomor 2 (2017), 36–47. <https://doaj.org/article/6bb6a59bdc2641278014542dca86fb09>.

⁷⁵Hardani Dkk, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta:CV Pustaka Ilmu, 2020), 149.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
Supervisi akademik kepala sekolah	Perencanaan	Kepala sekolah menyusun jadwal supervisi akademik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah atau Pengawas menyiapkan jadwal supervisi akademik. 2. Kepala sekolah atau Pengawas memberitahukan jadwal supervisi akademik kepada guru-guru. 	1, 2
		Kepala sekolah melakukan persiapan sebelum pelaksanaan supervisi akademik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah atau Pengawas memberikan pengarahan sebelum pelaksanaan supervisi akademik kepada guru-guru. 2. Sebelum melaksanakan supervisi akademik, Kepala sekolah atau Pengawas mengemukakan sasaran-sasaran yang jelas 3. Kepala sekolah atau Pengawas memberikan rambu-rambu yang akan dinilai sebelum pelaksanaan supervisi akademik kepada guru-guru. 	3, 4, 5
	Pelaksanaan	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada prses pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. 2. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran 3. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa. 4. Kepala sekolah memperhatikan permasalahan guru dalam kegiatan 	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
			<p>belajar mengajar dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>5. Kepala sekolah memperhatikan permasalahan dalam pengembangan pembelajaran dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>6. Kepala sekolah memperhatikan permasalahan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>7. Kepala sekolah memperhatikan karakteristik guru dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>8. Kepala sekolah memperhatikan karakteristik mata pelajaran dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>9. Kepala sekolah memperhatikan karakteristik siswa dalam melaksanakan supervisi akademik</p>	
		Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik dengan menerapkan teknik yang tepat.	<p>1. Kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>2. Kepala sekolah melaksanakan observasi kelas (tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran).</p> <p>3. Kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual (wawancara, dialog, diskusi) dengan guru dalam rangka supervisi akademik</p> <p>4. Kepala sekolah melakukan supervisi akademik melalui rapat.</p>	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
			<p>5. Kepala sekolah melakukan diskusi kelompok guna meningkatkan mutu pembelajaran.</p> <p>6. Kepala sekolah melakukan demonstrasi pembelajaran yang diamati/dipelajari guru-guru.</p> <p>7. Kepala sekolah melakukan demonstrasi pembelajaran yang diamati/dipelajari guru-guru.</p> <p>8. Kepala sekolah melakukan supervisi akademik dengan menggunakan teknik/metode/cara yang sesuai dengan kebutuhan guru</p>	
		Kepala sekolah melaksanakan supervisi sesuai dengan prinsip supervisi akademik	<p>1. Kepala sekolah berkerjasama dengan guru dalam melaksanakan supervisi akademik</p> <p>2. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara kekeluargaan/<i>kooperatif</i> (saling asah, asih dan asuh).</p> <p>3. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara demokratis.</p> <p>4. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara berkelanjutan.</p>	23, 24, 25, 26
	Tindak lanjut	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil supervisi akademik terhadap guru dengan mengikutsertakan	<p>1. Kepala sekolah menugaskan guru agar melakukan pertemuan, diskusi, atau musyawarah dengan guru semata pelajaran untuk membahas masalah yang terkait dengan mutu proses pembelajaran (MGMP)</p>	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
		guru dalam program pengembangan dan peningkatan mutu pembelajaran.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kepala sekolah mengajak guru-guru untuk mempelajari proses pembelajaran (study banding) ke sekolah unggulan. 3. Kepala sekolah menugaskan untuk mengikuti penataran bermaterikan peningkatan mutu proses pembelajaran. 4. Kepala sekolah menugaskan guru untuk menilai diri sendiri (introspeksi diri) 5. Kepala sekolah menugaskan guru untuk melanjutkan kuliah/studi. 6. Kepala sekolah menugaskan guru untuk mengikuti seminar. 7. Kepala sekolah menugaskan guru untuk mengikuti pelatihan/diklat. 	
		Kepala sekolah memberikan umpan balik kepada guru.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah memberikan teguran yang bersifat mendidik kepada guru karena melaksanakan pembelajaran yang kurang atau tidak baik. 2. Kepala sekolah memberikan penguatan berupa reward kepada guru yang melaksanakan pembelajaran dengan baik. 	34, 35
Pelatihan Guru	Masa Pelatihan Guru	Banyaknya pelatihan yang telah guru ikuti dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selama bapak/ibu guru menjadi guru madrasah hingga hari ini, saya telah mengikuti pelatihan sebanyak lebih dari 5 kali. 2. Selama bapak/ibu guru menjadi guru madrasah hingga hari ini, saya telah 	1, 2, 3, 4

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
			<p>mengikuti pelatihan sebanyak 4 – 5 kali</p> <p>3. Selama bapak/ibu guru menjadi guru madrasah hingga hari ini, saya telah mengikuti pelatihan sebanyak 2 – 3 kali.</p> <p>4. Selama bapak/ibu guru menjadi guru madrasah hingga hari ini, saya telah mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali.</p>	
	Tingkat Pelatihan Guru	Tingkat pelatihan yang guru ikuti meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional	<p>1. Selama menjadi guru madrasah, saya pernah mengikuti pelatihan/penataran/bimtek/workshop pada tingkat Internasional.</p> <p>2. Selama menjadi guru madrasah, saya pernah mengikuti pelatihan/penataran/bimtek/workshop pada tingkat Nasional/Provinsi.</p> <p>3. Selama menjadi guru madrasah, saya pernah mengikuti pelatihan/penataran/bimtek/workshop pada tingkat Kabupaten</p> <p>4. Selama menjadi guru madrasah, saya pernah mengikuti pelatihan/penataran/bimtek/workshop pada tingkat Kecamatan</p>	5, 6, 7, 8
	Relevansi Pelatihan Guru	Jenis pelatihan yang guru ikuti memuat tentang program pengembangan kompetensi guru	<p>1. Selama mengikuti program pelatihan guru, saya dapat mempelajari dan memahami dalam menyusun rencana kegiatan pembelajaran yang mendidik</p> <p>2. Selama mengikuti program pelatihan guru, saya mendapatkan pengetahuan dan pemahaman bagaimana cara</p>	9, 10, 11, 12

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
			<p>menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik</p> <p>3. Selama mengikuti program pelatihan guru, saya mendapatkan bekal yang cukup untuk dapat menggunakan dan membuat alat peraga pendidikan yang kreatif?</p> <p>4. Selama mengikuti program pelatihan guru, saya mendapatkan pengetahuan dalam menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik?</p>	
		Materi pelatihan yang guru ikuti membahas tentang ruang lingkup kegiatan pembelajaran	<p>1. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dalam Kurikulum</p> <p>2. Materi pelatihan telah mencakup seluruh standar proses pembelajaran, yaitu proses perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran</p> <p>3. Selama mengikuti program pelatihan guru, saya dapat mempelajari dan memahami dalam mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang saya ampu</p>	13, 14, 15
		Metode pelatihan yang guru ikuti menarik	1. Metode pelatihan sesuai dengan tujuan Kurikulum yang berlaku dalam madrasah	16, 17, 18

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
			<p>2. Metode yang digunakan dalam pelatihan adalah metode yang menyenangkan</p> <p>3. Penyampaian materi pelatihan oleh instruktur mudah diterima dan dimengerti</p>	
		Tercukupinya media, sarana, dan prasarana dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan	<p>1. Penyampaian materi pelatihan didukung dengan media teknologi</p> <p>2. Buku-buku yang dibutuhkan dalam pelatihan sudah tersedia</p> <p>3. Pelatihan didukung dengan alat peraga yang relevan</p>	19, 20, 21
		Pelatihan yang guru ikuti berdampak pada pengetahuan dalam pengajaran dan pembelajaran	<p>1. Pengetahuan dan wawasan semakin bertambah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan</p> <p>2. Setelah mengikuti pelatihan (penataran, seminar, workshop), saya lebih mengerti dan menguasai strategi dalam pembelajaran (mencakup pendekatan, metode, dan teknik, termasuk kemampuan evaluasi dalam pembelajaran)</p>	22, 23
		Pelatihan yang guru ikuti berdampak pada kemampuan dalam pengajaran dan pembelajaran	<p>1. Setelah mengikuti pelatihan (penataran, seminar, workshop), saya lebih disiplin dalam mengajar di sekolah</p> <p>2. Setelah mengikuti pelatihan (penataran, seminar, workshop), saya lebih taat pada peraturan pembelajaran yang berlaku di sekolah</p>	24, 25

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan	Nomor Butir
		Pelatihan yang guru ikuti berdampak pada keterampilan dalam pengajaran dan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setelah mengikuti pelatihan (penataran, seminar, workshop), saya dapat menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan kreatif bagi siswa. 2. Setelah mengikuti pelatihan (penataran, seminar, workshop), saya lebih mampu dalam mengaplikasikan berbagai metode dalam pembelajaran. 3. Kinerja saya sebagai seorang pendidik meningkat setelah saya mengikuti berbagai pelatihan yang menunjang dalam meningkatkan kompetensi guru. 	26, 27, 28
		Pelatihan yang guru ikuti berdampak pada motivasi dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setelah mengikuti pelatihan (penataran, seminar, workshop), saya lebih bersemangat untuk melakukan pembelajaran yang mendidik. 2. Saya merasa antusias mengikuti berbagai pelatihan (penataran, seminar, workshop) dalam upaya pengembangan diri sebagai guru. 	29, 30

b. Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, diharapkan hasil penelitian ini menjadi valid dan reliabel, maka perlu diadakan pengujian instrumen yaitu:

1) Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan ketepatan instrumen sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini untuk melihat hubungan antara skor butir instrumen dengan skor jumlah seluruh butir instrumen yang bersangkutan. Menurut Suharsimi Arikunto, validitas adalah ukuran yang

menunjang tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen.⁷⁶ Suharsimi Arikunto juga menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.⁷⁷

Validitas isi (*content validity*) merujuk pada sejauh mana isi sebuah tes/skala/instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Biasanya validitas isi ditentukan melalui metode *professional judgement* yaitu pendapat ahli tentang isi materi tes atau skala tersebut. Koefisien validitas isi dan reliabilitas koefisien homogenitas diusulkan oleh Aiken dalam Saifuddin Anwar yang dapat digunakan untuk mengukur peringkat validitas setiap item. Aiken telah merumuskan formula *Aiken's V* untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penelitian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang akan diukur.⁷⁸

Statistika Aiken's V dirumuskan sebagai berikut;

$$V = \frac{\sum s}{[n(c - 1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - l_0$$

l_0 = angka penilaian validitas yang terendah

c = angka penilaian validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh penilai

Apabila $V \geq \text{tabel}_{i_{con}}$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid, apabila $V \leq \text{tabel}_{i_{con}}$ maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid. Statistik Aiken V digunakan untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu item angket. Data yang digunakan untuk menganalisis didapat dari penilaian blangko telaah instrumen penelitian oleh *expert judgement* (para ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Experts*) dengan memberikan tanda (\surd) centang pada kolom yang telah disediakan lalu kemudian memberikan nilai 1-4 pada kolom penilaian. Dengan blangko ini, SME (*Subject Matter Experts*) menilai setiap item dengan cara membandingkan kesesuaiannya dengan subdomain materi, subdomain konstruksi, dan subdomain bahasa.

⁷⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 208

⁷⁷ *Ibid*, 208.

⁷⁸ Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 112.

Tabel 4.4
Materi Penilaian Validitas Angket Penelitian

Aspek yang ditelaah	Keterangan
Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Batasan pernyataan dan jawaban 2. Materi yang diukur sesuai dengan kompetensi 3. Isi materi sesuai dengan variabel
Konstruksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angket menggunakan pernyataan 2. Ada petunjuk mengenai cara pengisian angket 3. Rubrik penskoran
Bahasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalimat angket komunikatif 2. Pernyataan tidak mengandung kata yang menyinggung perasaan 3. Angket menggunakan Bahasa Indonesia yang baku

Berikut daftar nama-nama *expert judgement* instrumen penelitian yang memberikan penilaian yakni, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Nama *Expert Judgement* Validitas Instrumen penelitian

No	Nama	Jabatan	Instansi	Keahlian
1	Dr. Mukhibat, M.Ag.	Wakil Rektor I	IAIN Ponorogo	Manajemen Pendidikan Islam
2	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I	Ketua Jurusan MPI Pascasarjana IAIN Ponorogo	IAIN Ponorogo	Psikologi Pendidikan Islam
3	Dr. H. Miftachul Choiri, M.A.	Dekan 1 FTIK IAIN Ponorogo	IAIN Ponorogo	Metodologi Penelitian
4	Luthfita Khatimatul Amanah, M.Si.	Kepala Sekolah	IAIN Ponorogo	Statistika Matematika

No	Nama	Jabatan	Instansi	Keahlian
5	Mahmud, S.Pd, M.Pd.I.	Kepala Sekolah	MTsN 2 Ponorogo	Manajemen Organisasi
6	M. Jibroni, S.Ag, M.Pd.	Wakil Kepala Sekolah	MTsN 2 Ponorogo	Manajemen Kurikulum
7	Hafidh Ahmadi, S.Pd.I	Wakil Kepala Sekolah	MTsN 2 Ponorogo	Manajemen Sarana dan Prasarana

Setelah expert judgement mengisi dan memberikan nilai pada blangko penilaian instrumen penilaian, maka setelah dilaksanakan perhitungan dan menghasilkan indeks V, dimana suatu item dinilai oleh 7 rater dengan 4 pilihan skala. Sehingga suatu item dikatakan valid jika hasil pengujian didapatkan nilai $V > 0,76$ dengan taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan tabel koefisien validitas isi Aiken V maka dapat diketahui bahwa hasil validitas supervise akademik Kepala Sekolah yakni sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil uji validitas variabel supervise akademik kepala sekolah

No. Item	Skor	Keterangan	No. Item	Skor	Keterangan
1	0,90	<i>valid</i>	13	0,90	<i>valid</i>
2	0,90	<i>valid</i>	14	0,90	<i>valid</i>
3	0,81	<i>valid</i>	15	0,95	<i>valid</i>
4	0,81	<i>valid</i>	16	0,90	<i>valid</i>
5	0,90	<i>valid</i>	17	0,90	<i>valid</i>
6	0,95	<i>valid</i>	18	0,90	<i>valid</i>
7	0,95	<i>valid</i>	19	0,95	<i>valid</i>
8	0,95	<i>valid</i>	20	0,95	<i>valid</i>
9	0,90	<i>valid</i>	21	0,90	<i>valid</i>
10	0,90	<i>valid</i>	22	0,86	<i>valid</i>
11	0,86	<i>valid</i>	23	0,90	<i>valid</i>
12	0,90	<i>valid</i>	24	0,95	<i>valid</i>

No. Item	Skor	Keterangan
25	0,81	<i>valid</i>
26	0,86	<i>valid</i>
27	0,86	<i>valid</i>
28	0,81	<i>valid</i>
29	0,90	<i>valid</i>
30	0,90	<i>valid</i>

No. Item	Skor	Keterangan
31	0,95	<i>valid</i>
32	0,90	<i>valid</i>
33	0,95	<i>valid</i>
34	0,90	<i>valid</i>
35	0,86	<i>valid</i>

Berdasarkan dari tabel 4.6 dan lampiran 8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel supervisi akademik terdiri dari 35 item pernyataan, bahwa indeks $V > 0,76$ dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil uji validitas variabel pelatihan guru yakni sebagai berikut

Tabel 4.7
Hasil uji validitas variabel pelatihan guru

No. Item	V	Kesimpulan
1	0,95	<i>valid</i>
2	0,95	<i>valid</i>
3	0,95	<i>valid</i>
4	0,95	<i>valid</i>
5	0,90	<i>valid</i>
6	0,90	<i>valid</i>
7	1,00	<i>valid</i>
8	1,00	<i>valid</i>
9	0,95	<i>valid</i>
10	0,90	<i>valid</i>
11	0,95	<i>valid</i>
12	0,86	<i>valid</i>
13	0,90	<i>valid</i>
14	0,95	<i>valid</i>
15	1,00	<i>valid</i>

No. Item	V	Kesimpulan
16	0,90	<i>valid</i>
17	0,95	<i>valid</i>
18	0,90	<i>valid</i>
19	0,95	<i>valid</i>
20	0,95	<i>valid</i>
21	0,90	<i>valid</i>
22	0,90	<i>valid</i>
23	0,90	<i>valid</i>
24	0,90	<i>valid</i>
25	0,81	<i>valid</i>
26	0,90	<i>valid</i>
27	0,95	<i>valid</i>
28	0,90	<i>valid</i>
29	0,86	<i>valid</i>
30	0,90	<i>valid</i>

2) Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel merupakan instrumen yang dicoba secara berulang-ulang untuk mengukur objek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Artinya instrument tersebut dapat dipercaya atau data yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Pada penelitiann ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS.

Untuk mengukur reliabilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:⁷⁹

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

keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variabel butir soal

$\sum \sigma_t^2$ = Variabel total

Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel, apabila instrumen tersebut memberikan hasil tetap walaupun dilakukan berulang kali dalam waktu yang berbeda. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka angket atau kuesioner penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Namun apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka angket atau kuesioner penelitian dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.⁸⁰

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada tabel yakni sebagai berikut:

Tabel 4.8
Interpretasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,6 - 1	Sangat Tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS IBM SPSS Statistic Version 25 diperoleh data

⁷⁹ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Edisi Kedua 2012), 289.

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan Praktek*, 199.

rekapitulasi uji reliabilitas angket supervise akademik kepala sekolah dan pelatihan guru sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Angka Kritis	Keterangan
Supervisi Akademik	0,761	0,60	Reliabel
Pelatihan Guru	0,674	0,60	Reliabel

Dari tabel 4.9 dan lampiran 7, bahwa rekapitulasi uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah memiliki koefisien sebesar $0,716 > 0,60$ dan instrumen variabel pelatihan guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,647 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan tahapan yang sangat penting mengingat perannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formula untuk merumuskan tema dan hipotesis. Disisi lain analisis data juga merupakan proses penemuan dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh peneliti, kemudian dimahami dan temuannya dapat menjadi informasi bagi orang lain.⁸¹

Berdasarkan yang telah dikemukakan bahwa disini peneliti menggunakan kuantitatif yang merupakan alat analisis dengan menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik dan ekonometrik. Tahap selanjutnya yaitu menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan. Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan informasi yang diperoleh peneliti kemudian digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 435.

tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada yang sudah diperoleh telah memenuhi syarat untuk di analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.⁸²

Dalam analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple regression*) adalah dengan melakukan uji asumsi terkait dengan *linieritas dan normalitas* dengan uji hipotesis mengenai Pengaruh Manajemen Kelas, Motivasi Kerja, dan Profesionalitas Guru terhadap Mutu Pembelajaran.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis regresi sederhana, maka uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Sedangkan salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot probability normal. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normal. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normal. Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Sminov maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih kecil dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal.⁸³ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package far the Social Sciences*) for Windows 23.

b. Uji linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mencari antara dua variabel yang mempunyai hubungan linier atau tidak. Jika tidak linier maka, analisis regresi tidak dapat

⁸² R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS* (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008), 89.

⁸³ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, 108.

dilanjutkan. Uji linieritas penelitian ini diuji dengan menggunakan IBM SPSS Statistic Version 26. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikan pada deviation from linearity $> 0,05$.⁸⁴

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas menggunakan rumus VIF hitung (Variance Inflation Factor). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.⁸⁵

$$VIF = \frac{i}{Tolerance}$$

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Pada uji ini agar terbebas dari gejala multilinearitas maka nilai juga Variance Inflation Factor atau VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: terjadi Multikolinieritas

H1: tidak terjadi Multikolinieritas

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada grafik scatter plot.⁸⁶

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25. Dalam menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji koefisien $< 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai korelasi $\geq 0,05$ maka tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer yaitu dengan cara mengkorelasikan seluruh variabel independen terhadap nilai residual. Dengan ketentuan apabila variabel independen memiliki nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁸⁷

4. Analisis Regresi Berganda

⁸⁴ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 14

⁸⁵ Santosa, *Mengolah Data Statistika Secara Profesional* (Yogyakarta: Gramedia, 2000), 281.

⁸⁶ Imam Ghazoli, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), 105.

⁸⁷ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm.

Dalam tidaknya adanya pengaruh antara supervisi akademik sekolah, manajemen kelas dan profesionalitas guru terhadap mutu pembelajaran dengan menggunakan analisis regresi SPSS 23.0 for windows. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen. Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.⁸⁸ Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (variabel bebas) yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2), masa kerja guru (X_3), dan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kompetensi pedagogik guru (Y), sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Keterangan:

- Y : Mutu pembelajaran (variabel tak bebas)
 a : Konstanta (nilai intercept)
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien arah regresi variabel independen
 X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas
 e : eror

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berikut ini ketentuan-ketentuan apabila nilai koefisien-koefisien regresi b_1, b_2, b_3 adalah:

- 1) Bernilai 0, maka tidak ada pengaruh X_1, X_2 , dan X_3 terhadap Y .
- 2) Bernilai negatif, maka terjadi hubungan yang berbalik arah antara variabel bebas X_1, X_2 , dan X_3 dengan variabel tak bebas Y .
- 3) Bernilai positif, maka terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas X_1, X_2 , dan X_3 dengan variabel tak bebas Y .

5. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (uji t)

Fungsi dilakukan uji t adalah melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.⁸⁹ Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis kerja (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan (H_0) menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan

⁸⁸ Sugiyono, Eri Wibowo, *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10.0 for Windows* (Bandung: Alfabeta, 2004), 105.

⁸⁹ Imam Ghazoli, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, 55.

dengan rumus.⁹⁰ Setelah dilakukan analisa data maka langkah selanjutnya adalah membandingkan signifikansinya dengan taraf signifikan 0.05. dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis kerja (H_1) tersebut ditolak atau diterima. Kriterianya sebagai berikut:

- a) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima.
- b) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_1) ditolak.

2) Uji F (uji simultan)

Peneliti melakukan uji F guna mengetahui hubungan simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis kerja (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan (H_0) menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan yaitu:⁹¹

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-K-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi linier berganda

n = banyaknya data

K = banyaknya variabel bebas

Kriteria dalam penerimaan dan penolakan hipotesis dalam uji F adalah :

- a) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima.
- b) Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_1) ditolak.

3) Uji Variabel dominan

Uji dominan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terkait. Jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Dalam penelitian juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terkait, adapun perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial.⁹²

Rumusan Untuk SE adalah sebagai berikut:

$$SE = \beta \times \text{person correlation} \times 100\%$$

⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, 20.

⁹¹ D. Gujarat. *Pengantar Statistik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 120.

⁹² *Ibid.*, 120.

Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas program aplikasi SPSS versi 23.0 for windows



BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran hasil penelitian beserta hipotesis yang ada pada penelitian ini serta jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini. Analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu yakni SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*). Adapun penjelasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya MTs Negeri 2 Ponorogo

Berdirinya MTs Negeri 2 Ponorogo didorong oleh faktor pada saat itu di Kabupaten Ponorogo hanya satu MTs Negeri Jetis yang terletak di Desa Karanggebang, Kec. Jetis Ponorogo. Disamping hal tersebut terdapat banyaknya bermunculan MTs Swasta pada saat itu, Sehingga pada tahun 1979 Kepala Kantor Departemen Agama Ponorogo membuat usulan kepada Menteri Agama untuk menerbitkan Surat Keputusan Penegerian dari beberapa MTs Swasta di Kabupaten Ponorogo. Maka pada tahun 1980 turunlah surat Penegerian itu, akan tetapi yang mendapat status penegerian bukan MTs Swasta yang ada di Kab. Ponorogo, melainkan relokasi perpindahan MTs Negeri dari MTs Negeri Genteng Kab. Ngawi.

Akhirnya keluar Surat Keputusan Departemen Agama Republik Indonesia dengan nomor 27 Tahun 1980 Tanggal, 31 Mei 1980 tentang Relokasi Madrasah Negeri, yang mana MTsN Genteng yang berada Kabupaten Ngawi di relokasi menjadi MTsN Ponorogo yang berada di Jalan Ki Ageng Mirah No. 79 Ponorogo.

Kemudian Disaat Penegerian Mts Negeri, Oleh Kepala Kantor Depag Ponorogo Ditetapkan Dan Diletakkan Di Kelurahan Setono Kec. Jenangan Kabupaten Ponorogo. Pada Waktu Itu, MTs Negeri Masuk Siang Hari Yang Menempati Gedung Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Setono Dengan Jumlah Siswa Sebanyak 80 Siswa Yang Terdiri Dari 2 Lokal. Selanjutnya Pada Tahun Ajaran 1981/1982 Sehubungan Dengan Situasi Dan Kondisi Pada Saat Itu, Maka Lokasi MTs Negeri Ponorogo Dipindahkan Ke Lingkungan Pelampitan Di Tepi Jalan Raya Jurusan Ngebel. Di Lokasi Baru Inilah Siswa Siswi MTs Negeri Ponorogo Masuk Pagi Seluruhnya. Kemudian Pada Tahun 1982/1983 Jumlah Siswa Kls 1 Sebanyak 104, Kls 2 Sebanyak 96, Sedang Kls 3 Sebanyak 76. Maka Jumlah Seluruhnya 276 Siswa, Sedangkan Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar Siswa MTs Negeri 2 Ponorogo Pada Saat Itu Menyewa Rumah Bapak Hardjo Tunggul Dan Bpk. Parto Jikan Di Lingkungan Pelampitan Kel. Setono. Kab. Ponorogo.

Adapun nama – nama Kepala yang pernah menjabat di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ponorogo sebagai berikut :

- a. Drs. H. Muslim
- b. Drs. Abdullah
- c. Kustho, BA
- d. Drs. Sumardi Al Basyari
- e. Drs. H. Imam Asj'ari, SH, M.Pd
- f. Drs. H. Sutarto Karim
- g. Drs. Moch. Haris, M.Pd.I
- h. Drs. Tarib, M.Pd.I
- i. Mahmud, S.Pd., M.Pd.I.

2. Identitas Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Ponorogo terletak di Jl. Ki Ageng Mirah 79 Japan Babadan Ponorogo dengan luas tanah 5.939 m² dan luas bangunan 2063 m². MTsN 2 Ponorogo terakreditasi A (91) dengan nomor statistik Madrasah 121135020002 dan NPWP Madrasah 00.034.813.6.647.000. MTsN 2 Ponorogo juga memiliki website pribadi yaitu www.mtsnponorogo.sch.id, segala informasi yang berhubungan dengan Madrasah dapat dilihat di website tersebut. Selain website pribadi Madrasah, juga terdapat nomor telpon (0352) 461 227 dan *email* madrasah mtsn_pon@yahoo.co.id, sebagai bentuk pelayanan kepada publik.

3. Visi, Misi, dan Tujuan MTs Negeri 2 Ponorogo

a. Visi madrasah

Terwujudnya madrasah berprestasi, unggul dalam bahasa dan iptek serta peduli lingkungan yang berpijak pada iman dan taqwa.

b. Misi madrasah

- 1) Menumbuh kembangkan sikap dan perilaku yang amaliah islami serta nilai-nilai budaya bangsa dalam kehidupan nyata.
- 2) Mengembangkan kurikulum yang bertaraf internasional untuk mata pelajaran MIPA, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab dengan mengadopsi atau mengadaptasi kurikulum dari negara maju sebagai acuan untuk mengembangkan kurikulum bertaraf internasional
- 3) Melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai sumber (*multi resources*) dan berbasis pada teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

- 4) Melaksanakan proses pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, kooperatif, komunikatif, dan inspiratif terhadap peserta didik.
- 5) Menumbuhkan semangat kepedulian lingkungan sosial, lingkungan fisik, dan lingkungan cultural.
- 6) Menumbuhkan semangat berkompetisi dalam berbagai kompetensi bagi seluruh warga madrasah.
- 7) Mengembangkan potensi dan kreativitas warga Madrasah yang unggul dan mampu bersaing baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional.
- 8) Menerapkan Manajemen Berbasis Madrasah (MSBM) secara profesional dan mengarah kepada manajemen mutu pendidikan yang telah distandarkan dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan lembaga terkait lainnya dalam bentuk MOU.
- 9) Menjalinkan kemitraan dengan sekolah/madrasah unggul dan perguruan tinggi sebagai pendamping pengembangan kelembagaan, sumberdaya manusia, kurikulum dan kegiatan belajar mengajar dan bentuk MOU.

c. Tujuan madrasah

- 1) Memenuhi kebutuhan peserta didik yang memiliki karakteristik spesifik dari segi perkembangan kognitif dan afektifnya
- 2) Memenuhi hak asasi peserta didik sesuai dengan kebutuhan pendidikan bagi dirinya sendiri
- 3) Memenuhi minat intelektual dan perspektif masa depan peserta didik
- 4) Memenuhi kebutuhan aktualisasi diri peserta didik
- 5) Menimbang peran peserta didik sebagai asset masyarakat dan kebutuhan masyarakat untuk pengisian peran
- 6) Menyiapkan peserta didik sebagai pemimpin masa depan
- 7) Menghasilkan *output* dan *outcome* MTsN Ponorogo yang lebih berkualitas
- 8) Memberi kesempatan kepada siswa yang memiliki kemampuan diatas rata-rata untuk menyelesaikan program belajar lebih cepat.

4. Keadaan guru MTs Negeri 2 Ponorogo

Guru sebagai salah satu pemegang peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan. Hal itu dikarenakan guru terlibat secara langsung serta bertanggung jawab penuh terhadap berhasilnya kegiatan belajar mengajar. Jumlah tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Ponorogo adalah 64 orang. Selain guru juga terdapat tenaga kependidikan, yaitu 18 orang sebagai tata usaha dan 2 orang sebagai satpam.

5. Keadaan siswa MTs Negeri 2 Ponorogo

Jumlah peserta didik MTs Negeri 2 Ponorogo setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang signifikan. Pada tahun pelajaran 2022/2023 jumlah peserta didiknya adalah 1019. Untuk lebih jelasnya sebagaimana yang ada di lampiran tesis ini.

Tabel 5.1
Peserta didik MTs Negeri 2 Ponorogo
Tahun Pelajaran 2022/2023

Kelas	Program	Jenis Kelamin		Jumlah Siswa	Total Siswa
		L	P		
VII	Reguler	51	41	92	346
	Bilingual	86	124	210	
	Percepatan	2	19	21	
	ICP	4	19	23	
VIII	Reguler	74	83	157	328
	Bilingual	73	74	147	
	ICP	9	15	24	
IX	Reguler	81	81	162	345
	Bilingual	56	78	134	
	Percepatan	7	14	21	
	ICP	10	18	28	
Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2022/2023					1019

6. Struktur organisasi MTs Negeri 2 Ponorogo

Berikut ini adalah struktur kepengurusan MTs Negeri 2 Ponorogo:

Kepala Madrasah	: Mahmud, S.Pd., M.Pd.I.
Kepala Tata Usaha	: Ririn Astutik
Waka Kurikulum	: M. Jibroni, S.Ag.
Waka Kesiswaan	: Haniati Mar'ah, M.Pd.
Waka Humas	: Sunaryadi, S.Pd.
Waka Sarana Prasarana	: Hafidh Ahmadi, S.Ag.

7. Program-program MTs Negeri 2 Ponorogo

MTs Negeri 2 Ponorogo memiliki program-program unggulan untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Ada lima program yang saat ini dijalankan, yaitu:

- a. Program Reguler. Program ini merupakan program dengan kelas umum yang sistem pembelajarannya seperti pembelajaran pada umumnya, yaitu selama 3 tahun 6 semester.
- b. Program Bilingual. Program ini merupakan program pembelajaran yang dalam kegiatan belajar mengajarnya menggunakan dua bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Program ini berfokus pada pengembangan bahasa Inggris dan melestarikan warisan bahasa. Program yang baik akan mencapai kedua tujuannya. Namun fokus utamanya tetap pada pengembangan bahasa Inggris siswa.
- c. Program Percepatan (PDCI). Program percepatan ini merupakan program pembelajaran yang akan ditempuh dalam waktu 2 tahun 4 semester. Dalam program ini memungkinkan peserta didik memperoleh kesempatan belajar dan mencapai tingkat kemampuan optimal sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan/kecepatan belajarnya.
- d. ICP (*International Class Program*). Program ini merupakan program pembelajaran yang mengacu pada kurikulum nasional dan internasional dalam pembelajarannya. Program ini bekerja sama dengan Universitas Negeri Malang dalam pengembangan kurikulumnya.
- e. Ma'had. Program ma'had merupakan bentuk program inovasi dari MTs Negeri 2 Ponorogo. Program ini wajib diikuti oleh seluruh peserta didik yang dilaksanakan dengan sistem bergilir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Pengelola, pengurus, dan pengajar pada program ini dibentuk secara terpisah dengan lembaga madrasahnyanya. Hal ini dilakukan sebagai upaya pengoptimalan hasil yang akan didapatkan.

Selain program belajar, juga ada ekstrakurikuler sebagai penunjang kemampuan non akademik peserta didik, seperti badminton, voley, futsal, renang, menari, jurnalistik, PMR (Palang Merah Remaja), kaligrafi, dan PKS (Patroli Keamanan Sekolah).

8. Prestasi siswa MTs Negeri 2 Ponorogo

MTs Negeri 2 Ponorogo, selain memiliki jumlah peserta didik yang terus meningkat setiap tahunnya, lembaga tersebut juga memiliki *output* pendidikan yang memiliki prestasi, baik akademik maupun non akademik. Prestasi tersebut bukan hanya dalam tingkat kabupaten/kota, akan tetapi dalam tingkat nasional bahkan internasional. Misalnya saja dalam bidang akademik, pada tahun 2023 telah mendapatkan banyak prestasi/ kejuaraan, diantaranya adalah:

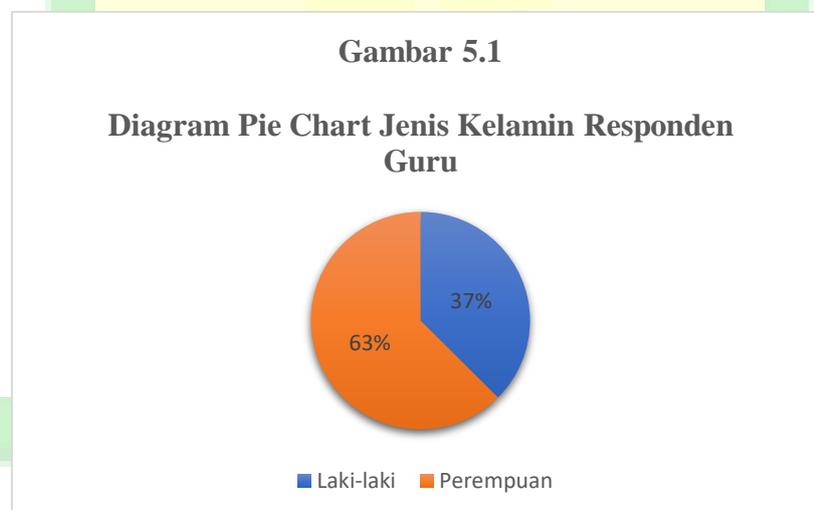
- a. Juara 2 Puisi Jenjang SMP pada Lomba dan Karya Bersama Nasional Zona Karya 2023 tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh Leggo (*Learning Green to Grow*),
- b. Juara 2 Cerpen Jenjang SMP pada Lomba dan Karya Bersama Nasional Zona Karya 2023 tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh Leggo (*Learning Green to Grow*),

- c. Peraih Medali Perunggu pada Kejuaraan Pencak Silat Tapak Suci PIMDA Se-Jawa Timur yang diadakan oleh IPSI Tapak Suci Jawa Timur,
- d. Juara 1 News Anchor pada lomba Science and Art Competition (SAC) XV MAN 2 Ponorogo Tahun 2023 tingkat Propinsi Jawa Timur yang diselenggarakan oleh MAN 2 Ponorogo,
- e. Juara Harapan 1 Olimpiade MIPA pada lomba SMAZABA Creative School Competition (SCSC) tahun 2023 tingkat se Eks Karisidenan Madiun yang diselenggarakan oleh SMAN 1 Babadan Ponorogo.

Rincian prestasi siswa MTs Negeri 2 Ponorogo baik secara akademik dan non akademik ditahun 2023 telah dicantumkan dilampiran tesis ini.

B. Deskripsi Umum Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	24	37%
2	Perempuan	40	63%
Jumlah Keseluruhan		64	100%

Sumber : Hasil penyebaran Kuesioner MTsN 2 Ponorogo

Berdasarkan tabel 5.1 mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 24 orang dengan persentase 37% angka tersebut lebih sedikit pada responden guru perempuan yang berjumlah 40 orang dengan persentase 63%.

C. Deskripsi Penilaian Responden

Pada bagian ini dijelaskan mengenai penilaian responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen yaitu variabel kinerja guru (Y) dan tiga variabel independen yakni terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel kepuasan kerja (X_3).

1. Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 35 butir pernyataan. Dan 35 butir tersebut memiliki skor 1-2 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 2 memiliki tingkatan paling tinggi (Iya) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Tidak).

2. Variabel Pelatihan Guru

Penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 30 butir pernyataan. Dan 30 butir tersebut memiliki skor 1-3 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 3 memiliki tingkatan paling tinggi (Iya) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Tidak).

3. Variabel Masa Kerja

Penelitian ini variabel masa kerja guru yang diperoleh melalui documenter.

4. Variabel Kompetensi Pedagogik Guru

Penelitian ini variabel kompetensi pedagogik guru diperoleh melalui documenter.

D. Deskripsi Data Khusus

1. Statistik Deskriptif Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Data yang telah diperoleh mengenai supervisi akademik kepala sekolah didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 35 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 2 dan minimal 1.

Tabel 5.3

Statistics		
Supervisi Akademik		
N	Valid	64
	Missing	0
Mean		55.2500
Median		53.0000
Mode		52.00
Minimum		46.00
Maximum		68.00
Sum		3536.00

Berdasarkan tabel 5.3 dan lampiran 12, dapat diketahui bahwa variabel supervisi akademik (X_1) memiliki nilai *median* 53, nilai mode sebesar 52, nilai standar deviasi sebesar 5,874 dan nilai *Mean* 55,25.

Untuk menentukan kategori supervisi akademik tersebut termasuk baik, cukup baik atau kurang baik, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:⁹³

- Skor lebih dari $M_{X_1} + 1.SD_{X_1}$ termasuk kategori supervisi akademik baik.
- Skor antara $M_{X_1} + 1.SD_{X_1}$ dan $M_{X_1} - 1.SD_{X_1}$ termasuk kategori supervisi akademik cukup baik
- Skor antara $M_{X_1} - 1.SD_{X_1}$ termasuk kategori supervisi akademik kurang baik.

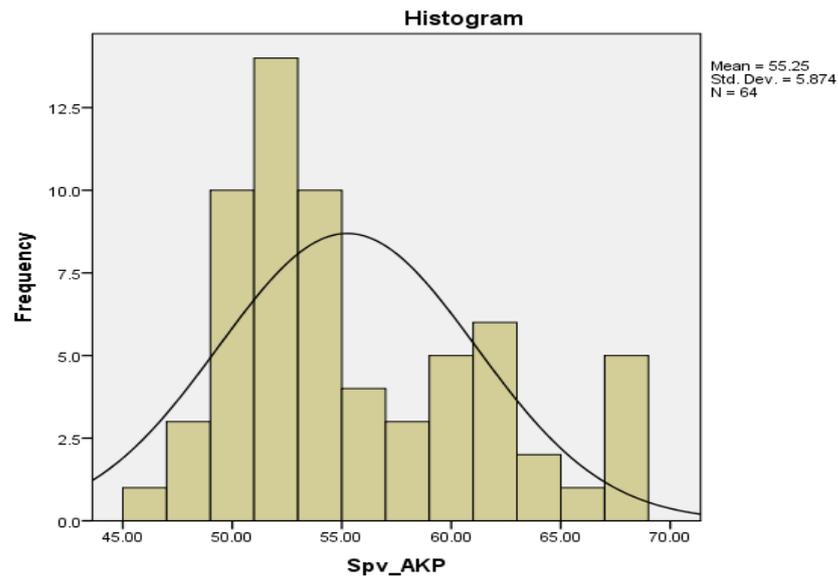
Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 62 maka supervise akademik baik, apabila skor di antara 50 dan 62 maka supervisi akademik cukup baik dan apabila skor di bawah 50 maka supervisi akademik kurang baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= M_{x_1} + 1.SD_{x_1} \\
 &= 55,25 + 1.5,874 \\
 &= 61,12 = 61
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= M_{x_1} - 1.SD_{x_1} \\
 &= 55,25 - 1.5,874 \\
 &= 49,38 = 49
 \end{aligned}$$

⁹³ Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

Gambar 5.2



Tabel 5.4

Kategori Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No	Kategori	Interval Kelas	f	Prosentase
1	Sangat Baik	>61	8	12,5 %
2	Sedang	49 - 61	46	71,875 %
3	Sangat Rendah	<49	10	15,625 %

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.4 serta perhitungan dilampiran 12 dapat diketahui bahwa 8 guru mempersepsikan supervisi akademik kepala sekolah tinggi, 46 guru mempersepsikan supervisi akademik kepala sekolah sedang, dan 10 guru mempersepsikan supervise akademik kepala sekolah rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN 2 Ponorogo dominan dalam mempersepsikan Kepala Sekolah mensupervisi dengan cukup baik.

2. Statistik Deskriptif Pelatihan Guru

Data yang telah diperoleh mengenai pelatihan guru didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 30 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 2 dan minimal 1.

Tabel 5.5

Statistics		
Pelatihan Guru		
N	Valid	64
	Missin g	0
Mean		46.2188
Median		47.0000
Mode		48.00
Variance		17.126
Range		17.00
Minimum		37.00
Maximum		54.00
Sum		2958.00
Percentiles	25	42.2500
	50	47.0000
	75	49.0000

Berdasarkan tabel 5.5 dan lampiran 13, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan guru (X_2) memiliki nilai *median* 47, nilai mode sebesar 48, nilai standar deviasi sebesar 4,138 dan nilai *Mean* 46,22.

Untuk menentukan kategori pelatihan guru tersebut termasuk baik, cukup baik atau kurang baik, maka dibuat pengelompokkan data dengan rumus dan ketentuan:⁹⁴

- Skor lebih dari $M_{x_2} + 1.SD_{x_2}$ termasuk kategori pelatihan guru baik.
- Skor antara $M_{x_2} + 1.SD_{x_2}$ dan $M_{x_2} - 1.SD_{x_2}$ termasuk kategori pelatihan guru cukup baik
- Skor antara $M_{x_2} - 1.SD_{x_2}$ termasuk kategori pelatihan guru kurang baik.

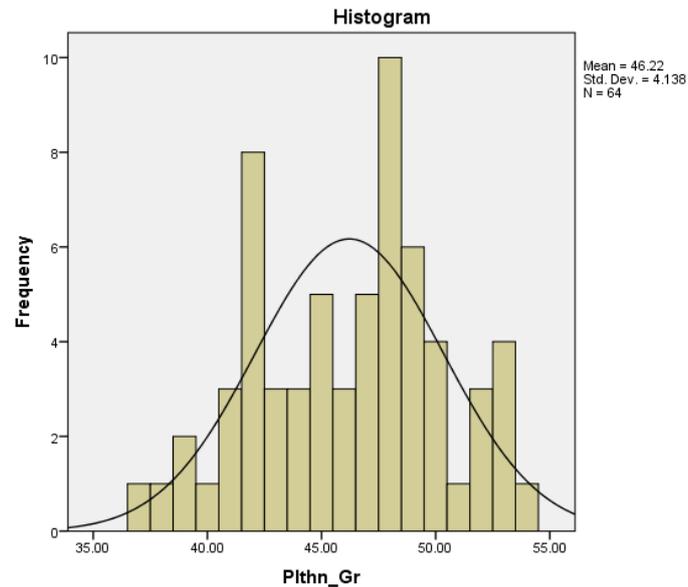
Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 50 maka pelatihan guru baik, apabila skor diantara 42 dan 50 maka pelatihan guru cukup baik dan apabila skor di bawah 42 maka pelatihan guru kurang baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= M_{x_2} + 1.SD_{x_2} \\
 &= 46,22 + 1.4,138 \\
 &= 50,36 = 50
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= M_{x_2} - 1.SD_{x_2} \\
 &= 46,22 - 1.4,138 \\
 &= 42,1 = 42
 \end{aligned}$$

⁹⁴ Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

Gambar 5.3



Tabel 5.6

Kategori Supervisi Pelatihan Guru

Kategori	Kelas Interval	F	Prosentase
Sangat Baik	>50	9	14,0625 %
Sedang	42 - 50	47	73,4375 %
Sangat Rendah	<42	8	12,5 %

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.6 dan lampiran 13, dapat diketahui bahwa 9 guru mempersepsikan Pelatihan Guru tinggi, 47 guru mempersepsikan pelatihan guru sedang, dan 9 guru mempersepsikan Pelatihan guru rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN 2 Ponorogo dominan dalam mempersepsikan Pelatihan guru dengan cukup baik.

3. Statistik Deskriptif Masa Kerja Guru

Data ini diperoleh dari documenter yang tersedia di MTsN 2 Ponorogo.

Tabel 5.7

Statistics		
Masa kerja		
N	Valid	64
	Missin g	0
Mean		11.5000
Median		11.0000
Mode		10.00 ^a
Variance		30.381
Range		20.00
Minimum		2.00
Maximum		22.00
Sum		736.00
Percentiles	25	7.0000
	50	11.0000
	75	15.0000
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel 5.7 dan lampiran 14, dapat diketahui bahwa variabel masa kerja guru (X_3) memiliki nilai *median* 11, nilai mode sebesar 10, nilai standar deviasi sebesar 5,512 dan nilai *Mean* 11,50.

Untuk menentukan kategori masa kerja tersebut termasuk baik, cukup baik atau kurang baik, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:⁹⁵

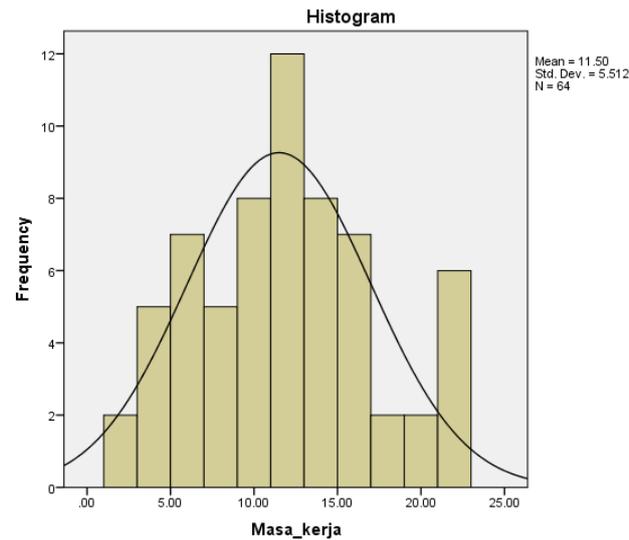
- Skor lebih dari $M_{X_3} + 1.SD_{X_3}$ termasuk kategori masa kerja baik.
- Skor antara $M_{X_3} + 1.SD_{X_3}$ dan $M_{X_3} - 1.SD_{X_3}$ termasuk kategori masa kerja cukup baik
- Skor antara $M_{X_3} - 1.SD_{X_3}$ termasuk kategori masa kerja kurang baik.

Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 17 maka masa kerja baik, apabila skor di antara 6 dan 17 maka masa kerja cukup baik dan apabila skor di bawah 6 maka masa kerja kurang baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= M_{X_3} + 1.SD_{X_3} \\
 &= 11,50 + 1.5,512 \\
 &= 17,012 = 17
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= M_{X_3} - 1.SD_{X_3} \\
 &= 11,50 - 1.5,512 \\
 &= 5,988 = 6
 \end{aligned}$$

⁹⁵ Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

Gambar 5.4**Tabel 5.8****Kategori Supervisi Pelatihan Guru**

Kategori	Interval	F	Prosentase
Sangat Baik	>17	10	15,625 %
Sedang	6 - 17	41	64,0625 %
Sangat Rendah	<6	13	20,3125 %

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.8 dan lampiran 14, dapat diketahui bahwa 10 guru dengan masa kerja tergolong baik, 41 guru dengan masa kerja sedang, dan 13 guru dengan masa kerja rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN 2 Ponorogo dominan dengan masa kerja cukup baik.

4. Statistik Deskriptif Kompetensi Pedagogik Guru

Data ini diperoleh dari documenter yang tersedia di MTsN 2 Ponorogo.

Tabel 5.9

Statistics		
Kompetensi Pedagogik		
N	Valid	64
	Missin g	0
Mean		82.7188
Median		84.0000
Mode		84.00
Variance		4.047
Range		6.00
Minimum		80.00
Maximum		86.00
Sum		5294.00
Percentiles	25	81.0000
	50	84.0000
	75	84.0000

Berdasarkan tabel 5.9 dan lampiran 15, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi pedagogik guru (Y) memiliki nilai *median* 84, nilai mode sebesar 84, nilai standar deviasi sebesar 2,012 dan nilai *Mean* 82,718.

Untuk menentukan kategori kompetensi pedagogik guru tersebut termasuk baik, cukup baik atau kurang baik, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:⁹⁶

- Skor lebih dari $MY + 1.SDY$ termasuk kategori kompetensi pedagogik guru baik.
- Skor antara $MY + 1.SDY$ dan $MY - 1.SDY$ termasuk kategori kompetensi pedagogik guru cukup baik
- Skor antara $MY - 1.SDY$ termasuk kategori kompetensi pedagogik guru kurang baik.

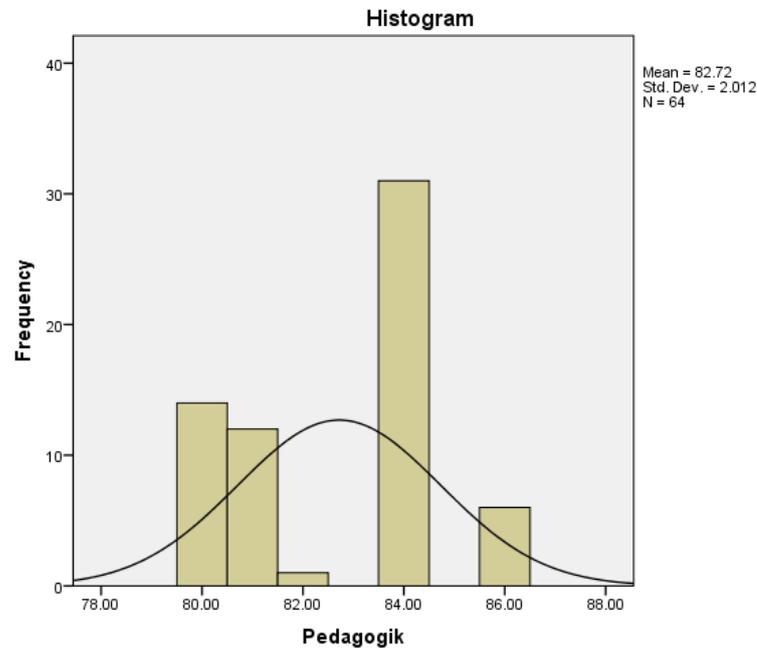
Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 85 maka kompetensi pedagogik guru baik, apabila skor di antara 81 dan 85 maka kompetensi pedagogik guru cukup baik dan apabila skor di bawah 81 maka kompetensi pedagogik guru kurang baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= MY + 1.SDY \\
 &= 82,718 + 1.2,012 \\
 &= 84,73 = 85
 \end{aligned}$$

⁹⁶ Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= MY - 1.SDY \\
 &= 84,718 - 1.2,012 \\
 &= 80,706 = 81
 \end{aligned}$$

Gambar 5.5



Tabel 5.10
Kategori Kompetensi Pedagogik guru

Kategori	Interval	F	Prosentase
Sangat Baik	>85	6	9,375%
Sedang	81 - 85	44	68,75%
Sangat Rendah	<81	14	21,875%

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.10 dan lampiran 15, dapat diketahui bahwa 6 guru dengan kompetensi pedagogik tergolong baik, 44 guru dengan kompetensi pedagogik sedang, dan 14 guru dengan kompetensi pedagogik rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN 2 Ponorogo dominan dengan kompetensi pedagogik cukup baik.

E. Uji Statistik

Sebelum data dianalisis, maka data perlu diuji terlebih dahulu sebagai syarat pemenuhan dalam pengujian regresi. Syarat uji asumsi klasik untuk regresi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji asumsi klasik untuk regresi sederhana dan regresi berganda

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic Version 25*. Apabila jumlah perhitungan $\geq 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sebaliknya apabila jumlah perhitungan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

Tabel 5.11

Uji Normalitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, dan Masa Kerja Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62518077
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.100
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil pengujian statistik *one sample kolmogorov-smirnov test* seperti tabel 5.11 dan lampiran 16, menunjukkan bahwa bagian signifikan nilai *P value* (sig.) 0,84, yang artinya nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas penelitian ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic Version 26*. Pengambilan keputusan melihat kriteria apabila *P-value* $> \alpha$ (0,05) maka H_1 diterima sehingga dinyatakan linier, namun sebaliknya apabila *P-value* $< \alpha$ (0,05) maka H_1 ditolak sehingga dinyatakan tidak linier.

Tabel 5.12
Hail Uji Linieritas Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pedagogik * Supervisi Akademik	Between Groups	(Combined)	49.732	20	2.487	.521	.941
		Linearity	.613	1	.613	.128	.722
		Deviation from Linearity	49.119	19	2.585	.542	.925
	Within Groups		205.206	43	4.772		
	Total		254.937	63			

Tabel 5.13
Hail Uji Linieritas Pelatihan Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pedagogik * Pelatihan Guru	Between Groups	(Combined)	93.546	17	5.503	1.568	.113
		Linearity	.776	1	.776	.221	.640
		Deviation from Linearity	92.770	16	5.798	1.653	.093
	Within Groups		161.392	46	3.509		
	Total		254.938	63			

Tabel 5.14
Hail Uji Linieritas Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pedagogik * Masa Kerja	Between Groups	(Combined)	131.976	18	7.332	2.683	.004
		Linearity	51.842	1	51.842	18.972	.000
		Deviation from Linearity	80.134	17	4.714	1.725	.073
	Within Groups		122.962	45	2.732		
	Total		254.938	63			

Berdasarkan tabel 5.12, tabel 5.13, tabel 5.14, perhitungan ANOVA diketahui bahwa P value X_1 terhadap $Y = 0,925 > 0,05$, P value X_2 terhadap $Y = 0,93 > 0,05$, P value X_3 terhadap $Y = 0,73 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru

c. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada bagian X_1 , X_2 dan X_3 Tolerance dan VIF. Dimana apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Namun sebaliknya apabila apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	78.596	2.961		26.539	.000		
	Supervisi Akademik	.010	.042	.031	.247	.805	.858	1.166
	Pelatihan Guru	.035	.060	.073	.585	.561	.855	1.170
	Masa Kerja	.166	.042	.456	3.970	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Pedagogik

Berdasarkan tabel 5.15 dan lampiran 18, diketahui bahwa variabel supervise akademik kepala sekolah dengan nilai *Tolerance* $0.858 > 0.10$, dan nilai VIF $1.166 < 10$, variabel pelatihan guru dengan nilai *Tolerance* $0.855 > 0.10$, dan nilai VIF $1.170 < 10$, variabel masa kerja dengan nilai *Tolerance* $0.996 > 0.10$, dan nilai VIF $1.004 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yakni supervise akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25. Dalam menguji heterokedastisitas ini menggunakan uji koefisien $< 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai korelasi $\geq 0,05$ maka tidak mengandung heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dengan metode glesjer yaitu dengan cara mengkorelasikan seluruh

variabel independen terhadap nilai residual. Dengan ketentuan apabila variabel independen memiliki nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹⁷

Tabel 5.16
Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations				
			SUPERVISI _AKADEMI K	PELATIHAN_ GURU	MASA_ KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	SUPERVISI_ AKADEMIK	Correlation Coefficient	1.000	.392**	.016	.014
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.901	.911
		N	64	64	64	64
	PELATIHAN_ GURU	Correlation Coefficient	.392**	1.000	-.043	.024
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.733	.851
		N	64	64	64	64
	MASA_ KERJA	Correlation Coefficient	.016	-.043	1.000	.111
		Sig. (2-tailed)	.901	.733	.	.381
		N	64	64	64	64
	Unstandardiz ed Residual	Correlation Coefficient	.014	.024	.111	1.000
		Sig. (2-tailed)	.911	.851	.381	.
		N	64	64	64	64

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

Berdasarkan hasil *output* uji heterokedastisitas *Spearman's rho* tabel 5.16 dan lampiran 19, diketahui bahwa nilai *value* (sig.) variabel supervise akademik 0,911 > 0,05, variabel pelatihan guru 0,851 > 0,05, variabel masa kerja 0,381 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas sehingga apabila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier klasik. Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara eror pada pengukuran satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, dan apabila terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi menggunakan

⁹⁷ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm.

uji *Durbin watson* yang diolah menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 25*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.564	1.30927	1.858
a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik, Masa Kerja, Pelatihan Guru					
b. Dependent Variable: Pedagogik					

Berdasarkan hasil *output* tabel 5.17 dan lampiran 20, didapatkan nilai uji *Durbin watson* 1,858. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan d_1 dan d_u yang mana dapat dilihat pada tabel *Durbin watson* dengan taraf sig. 5%. Maka ditemukan nilai $d_1 = 1,499$, dan nilai $d_u = 1,695$, dengan $K=3$ dan $n=64$. Dengan demikian nilai *Durbin watson* berada diantara d_1 dan $4-d_u$, yakni $1,499 < 1,858 < 2,890$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan asumsi terpenuhi.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah, dan memerlukan pengujian tentang kebenaran empirik dari suatu hipotesis itu sendiri. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis I

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1 yaitu supervisi akademik terhadap variabel Y yakni kompetensi pedagogik guru. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program *IBM SPSS Statistic Version 25*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 terhadap Y di MTsN 2 Ponorogo:

Tabel 5.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	83.797	.218		383.949	.000
	SUPERVISI	-.020	.003	-.599	-5.894	.000

a. Dependent Variable: PEDAGOGIK

Dari hasil *output* tabel 5.18 dan lampiran 21 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (*sig*) sebesar 0,000 dan nilai *thitung* < *t* tabel yakni $-5,894 < 1,998$ (nilai *t* tabel ini dicari dalam tabel *t* dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai α dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan $n = 64$, dimana n merupakan jumlah sampel dan $k = 2$, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh *df* adalah $(N-k) = 62 - 2 = 62$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh negative yang signifikan dari supervise akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y).

Tabel 5.19
Model Summary^h

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.211	1.048

a. Predictors: (Constant), SUPERVISI
b. Dependent Variable: PEDAGOGIK

Hasil *output* 5.19 dan lampiran 21 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,224. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh supervise akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervise akademik kepala sekolah berpengaruh negatif secara signifikan sebesar 21,5% terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo.

b. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_2 yaitu pelatihan guru terhadap variabel Y yakni kompetensi pedagogik guru. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program IBM *SPSS Statistic Version 25*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 terhadap Y di MTsN 2 Ponorogo:

Tabel 5.20
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.620	.612		139.855	.000
	PELATIHA	-.063	.013	-.524	-4.844	.000
	N					

a. Dependent Variable: PEDAGOGIK

Dari hasil *output* tabel 5.20 dan lampiran 22 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-4,884 < 1,998$ (nilai t_{tabel} ini dicari dalam tabel t dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai α dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan $n = 64$, dimana n merupakan jumlah sampel dan $k = 2$, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh df adalah $(N-k) = 62 - 2 = 62$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh negative yang signifikan dari pelatihan guru (X_2) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y).

Tabel 5.21
Model Summary^h

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.524 ^a	.275	.263	1.013
A. Predictors: (Constant), Pelatihan				
B. Dependent Variable: Pedagogik				

Hasil *output* 5.19 dan lampiran 22 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,275. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh

pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru berpengaruh negatif secara signifikan sebesar 27,5% terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo.

c. Pengujian hipotesis 3

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_3 yaitu masa kerja terhadap variabel Y yakni kompetensi pedagogik guru. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program IBM *SPSS Statistic Version 25*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 terhadap Y di MTsN 2 Ponorogo:

Tabel 5.22
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_3 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.826	.221		365.415	.000
	Masa Kerja	.165	.017	.769	9.475	.000

A. Dependent Variable: Pedagogik

Dari hasil *output* tabel 5.22 dan lampiran 23 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $9,475 < 1,998$ (nilai t_{tabel} ini dicari dalam tabel t dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai α dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan $n = 64$, dimana n merupakan jumlah sampel dan $k = 2$, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh df adalah $(N-k) = 62 - 2 = 62$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari masa kerja guru (X_3) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y).

Tabel 5.23
Model Summary^h

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.585	.760
a. Predictors: (Constant), MASA KERJA				
b. Dependent Variable: PEDAGOGIK				

Hasil *output* 5.19 dan lampiran 23 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,591. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerjaguru berpengaruh positif secara signifikan sebesar 59,1% terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo.

d. Pengujian hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X_1 supervisi akademik kepala sekolah, X_2 pelatihan guru, X_3 masa kerja guru terhadap variabel Y kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo. Pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mengolah data pada program IBM SPSS Statistic Version 25. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5.24
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.541	3	24.847	113.765	.000 ^b
	Residual	13.104	60	.218		
	Total	87.646	63			
A. Dependent Variable: Pedagogik						
B. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Supervisi, Pelatihan						

Sesuai tabel ANOVA 5.23 dan lampiran 24 diketahui bahwa nilai *Pvalue* (*sig*) $0,000 < 0,05$ dan *hitung* $> f_{tabel}$ yaitu $113,76 > 2,71$ (nilai *f* tabel ini dicari dalam tabel *f* pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan $df = (4-1);(64-4) = 3; 60$). Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya supervise akademik kepala

sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di MTsN 2 Ponorogo.

Tabel 5.25
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.922 ^a	.850	.843	.467
A. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Supervisi, Pelatihan				
B. Dependent Variable: Pedagogik				

Hasil perhitungan IBM SPSS Statistic Version 25 untuk koefisien Determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,850. Hal ini berarti bahwa supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) sebesar 85%. Sedangkan sisanya ($100\% - 85\% = 15\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) berpengaruh secara signifikan sebesar 85% terhadap kompetensi pedagogik guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	83.838	.337		248.838	.000
	SUPERVISI	-.015	.010	-.136	-1.461	.000
	PELATIHAN	-.047	.011	-.388	-4.156	.000
	MASA_KERJ	.162	.011	.757	15.161	.000
A						
a. Dependent Variable: PEDAGOGIK						

BAB VI PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini membahas tentang interpretasi penelitian dari hasil pengujian dan perhitungan statistik yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Adapun pembahasannya yakni pengaruh supervise akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo, pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo, masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo, pengaruh supervise akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTsN 2 Ponorogo.

B. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-5,894 < 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh negative yang signifikan dari supervise akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,224. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh supervise akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Menurut Daresh dan Daresh dalam Rodliyah, pada prinsipnya supervisi akademik merupakan sejumlah aktivitas yang dimaksudkan sebagai upaya mengoptimalkan kemampuan pendidik dalam hal pengelolaan pembelajaran meraih tujuan pembelajaran.⁹⁸

Imam Gunawan mengemukakan bahwa supervisi bertujuan mengembangkan situasi kegiatan pengajaran yang lebih baik ditujukan pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah, membimbing pengalaman mengajar guru, menggunakan alat pengajaran yang modern, dan membantu guru dalam menilai kemajuan siswa. Pandangan supervisi kontingensi didasarkan pada pemikiran bahwa setiap guru berbeda. Pemberian motivasi supervisor kepada guru dapat menjadi potensi besar untuk peningkatan komitmen guru dalam bekerja. Berdasarkan kompleksitas kognitif guru diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu tingkat kompleksitas

⁹⁸ Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*. (Jember: STAIN Jember, 2014), 136.

kognitif rendah dan kompleksitas kognitif tinggi. Perhatian guru, tingkat tanggung jawab kematangan, dan kompleksitas kognitif guru memiliki kedudukan yang sejajar dan linier.⁹⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, menurut Muhammad Naufal Faris selaku salah satu guru di MTsN 2 Ponorogo mengatakan “permasalahan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan terkait sumber daya guru di sekolah adalah rendahnya motivasi guru untuk disupervisi, karena guru cenderung menganggap bahwa supervisi adalah model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru. Guru akan sulit untuk fokus dalam kegiatan pembelajaran ketika diawasi oleh pihak pengawas ataupun kepala sekolah.”¹⁰⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardani dkk (2020) yang menunjukkan bahwa output Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai t hitung -2,452 < t table 1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Supervisi Akademik berpengaruh negative terhadap Kinerja Guru. Penelitian Andi Najemah (2016) juga menemukan hal yang sama bahwa hasil olah data menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut: $Y = 4.707 - 0,549X_1 + 0,322X_2$. Dari model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel X1 (supervisi) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru di SMPN 7 Palu. Dalam hal ini arah dan tanda koefisien variabel supervisi adalah negative (-0,549). Koefisien ini secara statistik dapat diartikan, bahwa apabila nilai variabel supervisi naik sebesar 1 satuan (ceteris paribus), maka kinerja guru menurun sebesar 0,549 satuan.

C. Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa nilai Pvalue (sig) sebesar 0,000 dan nilai thitung < ttabel yakni -4,884 < 1,998. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya ada pengaruh negative yang signifikan dari pelatihan guru (X2) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun diperoleh nilai R Square sebesar 0,275. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsuh pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Syihabuddin Qalyubi, dkk menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan.

⁹⁹ Imam Gunawan, *Mengembangkan Alternatif-Alternatif Pendekatan Dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran*, (Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 6, September 2015), 481.

¹⁰⁰ Muhammad Naufal Faris, Guru MTsN 2 Ponorogo, “Hasil Penelitian hasil pengaruh X₁ dengan Y”, *Wawancara*, di Madrasah, Rejosari Kebonsari Madiun, 13 April 2023, Pukul 10:00 WIB

Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai/karyawan.¹⁰¹ Pelatihan atau training adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.¹⁰² Penggunaan istilah pelatihan menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut merupakan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan biasanya selalu digandengkan dengan istilah pengembangan.¹⁰³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam. Penelitian Ongalo & Tari (2015), juga menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pembangkit Listrik dan Distribusi di Kenya.

D. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MTsN 2 Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diketahui nilai P value (sig) sebesar 0,000 dan nilai thitung > ttabel yakni $9,475 < 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari masa kerja guru (X3) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun diperoleh nilai R Square sebesar 0,591. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Masa kerja seseorang akan terkait pula dengan pengalaman seseorang yang didapat selama dia melakukan sesuatu. Menurut Alex. S Nitisemo dalam Wermadeni dan Anne Putri menyatakan bahwa senioritas atau sering disebut dengan istilah "*Length of service*" atau masa kerja adalah seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.¹⁰⁴

¹⁰¹N. A Hasan, "Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Libria*, Volume 10 Nomor 1 (2018), 98. <http://dx.doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>

¹⁰²Fatur Rohmah, Nurruli, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 1 (2018), 3.

¹⁰³Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Volume 2 Nomor 2 (2016), 46.

¹⁰⁴Werma Deni and Anne Putri, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)," *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, Volume 2 Nomor 1 (2021), 16. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>.

Hamzah B. Uno dalam Sugito mengemukakan bahwa guru memiliki peluang besar untuk belajar dari pengalaman mengajarnya di lapangan daripada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis. Tugas yang dilakukan dalam mengajar setiap hari merupakan sumber pengetahuan bagi guru yang bersangkutan untuk belajar berbagai kekurangan yang nantinya makin lama tugas profesi sebagai seorang guru dapat diperbaiki berdasarkan pengalaman yang telah dilakukannya selama ini.¹⁰⁵

Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Ni Ketut (2012) yang menunjukkan hasil uji t-test menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 6,643 > 1,684$ t-tabel dan taraf signifikan $0,724 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru. Sama halnya dengan penelitian Sugito dkk (2019), yang menunjukkan persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 93,767 - 0,398 X_1$. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh Masa Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y). Besarnya nilai R square adalah 0,196. Sehingga besarnya varians kinerja guru Sekolah Dasar di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon dipengaruhi atau ditentukan oleh masa kerja guru adalah sebesar 19,6%.

E. Pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 diketahui bahwa nilai $P\text{value}$ (sig) $0,000 < 0,05$ dan $f\text{hitung} > f\text{tabel}$ yaitu $113,76 > 2,71$ (nilai f tabel ini dicari dalam tabel f pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan $df = (4-1); (64-4) = 3; 60$). Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun *coeffisien* determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,850. Hal ini berarti bahwa supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) sebesar 85%. Sedangkan sisanya ($100\% - 85\% = 15\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) berpengaruh secara signifikan sebesar 85% terhadap kompetensi pedagogik guru (Y)

¹⁰⁵Sugito Sugito, Y SuyitNomor, and Kuntoro Kuntoro, "Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon", *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Volume 11 Nomor 1 (2019), 3. <https://doi.org/10.30595/dinamika.v11i1.5980>.

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara tanggung jawab dan layak. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dalam empat kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁰⁶

Guru merupakan ujung tombak bagi dunia pendidikan yang bahwasanya untuk mencapai keberhasilan dalam pengajaran, guru tentu harus memiliki kompetensi di dalam bidangnya. Salah satu kompetensi yang mutlak dikuasai guru dan yang membedakan antara guru dengan profesi lainnya adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik ini berisi kecakapan-kecakapan yang dibutuhkan seorang guru untuk mencapai keberhasilan pengajaran, pendidikan, pembimbingan, dan pelatihan bagi siswanya.¹⁰⁷

Secara etimologis kata pedagogik berasal dari kata bahasa Yunani, *paedos* dan *agagos* (*paedos* berarti anak dan *agagos* berarti mengantar atau membimbing) karena itu pedagogik berarti membimbing anak. Membimbing dalam arti memberikan moral, pengetahuan serta keterampilan kepada siswa. Dalam kaitannya dengan pembelajaran di kelas, kompetensi pedagogik ini merupakan bekal bagi seorang guru dalam memasuki dunia pendidikan yang sekaligus dalam peraktiknya berhubungan erat dengan siswa.¹⁰⁸

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pedagogik sebagai pedagogik yaitu ilmu pendidikan; ilmu pengajaran, pedagogik artinya bersifat pedagogik; bersifat mendidik, ortopedagogik artinya ilmu mendidik yang bertujuan menyembuhkan kelainan psikis, objek didiknya, terutama yang terbelakang mental.¹⁰⁹ Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan bekal ataupun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mendidik.

F. Temuan empiris

Temuan empiris merupakan hasil penelitian, berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan beberapa temuan empiris yang dijadikan panduan dalam menyelesaikan permasalahan. Khususnya permasalahan yang

¹⁰⁶Muhammad Nurtanto, "Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru", *Prosiding Seminar Nasional INomorvasi Pendidikan: INomorvasi Pembelajaran Berbasis Karakter Dalam Menghadapi Masyarakat EkoNomormi ASEAN*, Nomor 10 (2016), 555. <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/snip/article/view/8976/6536>

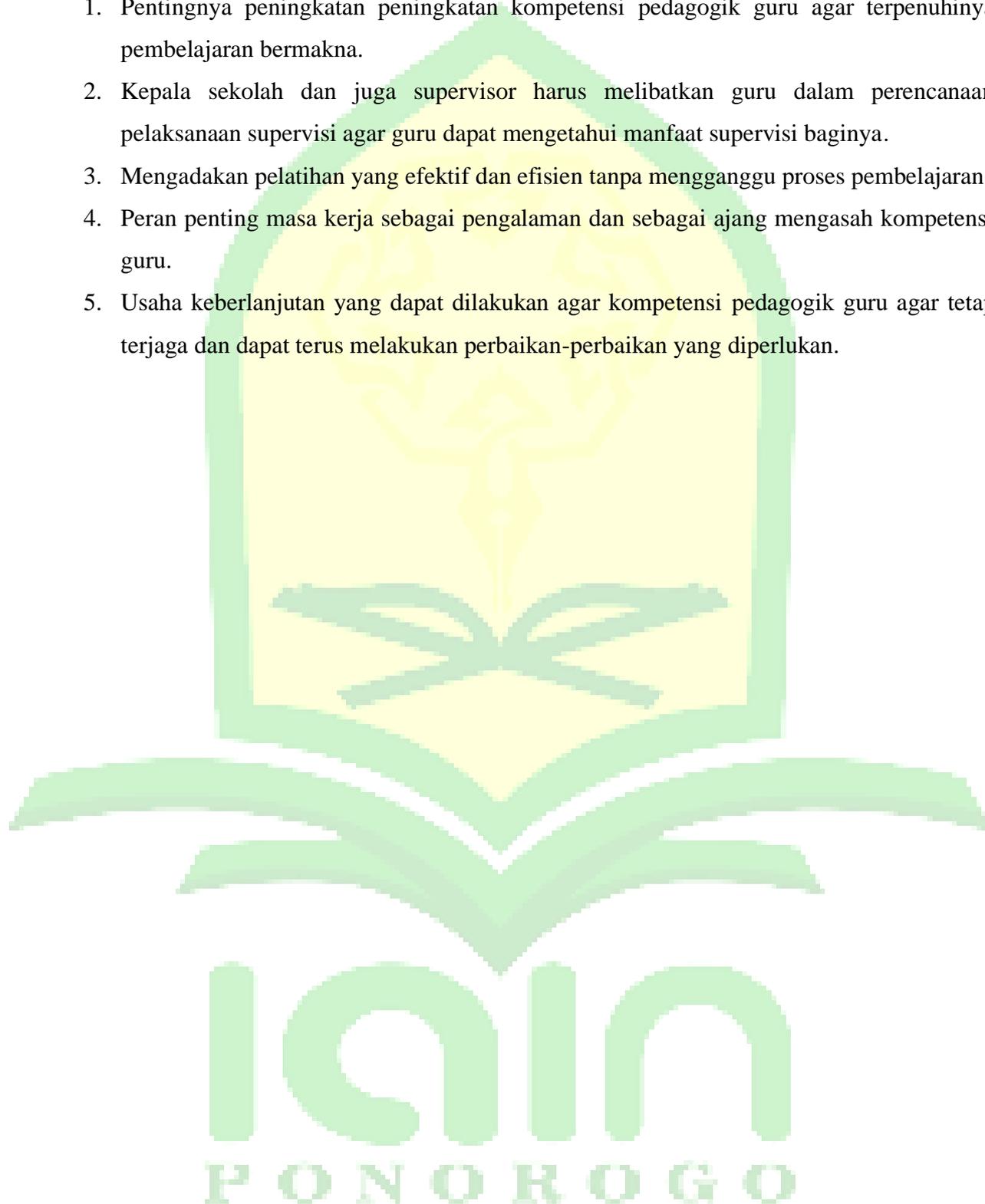
¹⁰⁷Aulia Akbar, "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru", *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, Volume 2 Nomor 1 (2021), 26, <https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>.

¹⁰⁸ *Ibid*, 27

¹⁰⁹ Diana Widhi Rachmawati, dkk, *Teori dan Konsep Pedagogik* (Cirebon: Insania, 2021), 2.

berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam hal supervise akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru. Beberapa poin yang telah peneliti temukan dalam temuan empiris antara lain:

1. Pentingnya peningkatan kompetensi pedagogik guru agar terpenuhinya pembelajaran bermakna.
2. Kepala sekolah dan juga supervisor harus melibatkan guru dalam perencanaan pelaksanaan supervisi agar guru dapat mengetahui manfaat supervisi baginya.
3. Mengadakan pelatihan yang efektif dan efisien tanpa mengganggu proses pembelajaran.
4. Peran penting masa kerja sebagai pengalaman dan sebagai ajang mengasah kompetensi guru.
5. Usaha keberlanjutan yang dapat dilakukan agar kompetensi pedagogik guru agar tetap terjaga dan dapat terus melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.



BAB VII PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul supervise akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru terhadap MTsN 2 Ponorogo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Supervise akademik kepala sekolah (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di MTsN 2 Ponorogo. Dimana nilai P value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $<$ ttabel yakni $-5,894 < 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh negative yang signifikan dari supervise akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun diperoleh nilai R Square sebesar 0,224. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh supervise akademik kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pelatihan guru (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di MTsN 2 Ponorogo. Dimana nilai P value (sig) sebesar 0,000 dan nilai thitung $<$ ttabel yakni $-4,884 < 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh negative yang signifikan dari pelatihan guru (X_2) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun diperoleh nilai R Square sebesar 0,275. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Masa kerja guru (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di MTsN 2 Ponorogo. Dimana nilai P value (sig) sebesar 0,000 dan nilai thitung $>$ ttabel yakni $9,475 < 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari masa kerja guru (X_3) terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun diperoleh nilai R Square sebesar 0,591. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi pedagogik guru sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) di MTsN 2

Ponorogo. Dimana nilai nilai *Pvalue* (sig) $0,000 < 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $113,76 > 2,71$ (nilai f tabel ini dicari dalam tabel f pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan $df = (4-1);(64-4) = 3; 60$). Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y). Adapun *coeffisien* determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,850. Hal ini berarti bahwa supervise akademik kepala sekolah (X_1), pelatihan guru (X_2) dan masa kerja guru (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru (Y) sebesar 85%. Sedangkan sisanya ($100\% - 85\% = 15\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa supervise akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru berpengaruh secara signifikan sebesar terhadap kompetensi pedagogik guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah

Seperti yang telah dipaparkan peneliti, para kepala madrasah dan waka madrasah MTsN 2 Ponorogo agar mengkaji serta memperhatikan supervise akademik kepala sekolah, pelatihan guru, dan masa kerja guru berpengaruh secara signifikan sebesar terhadap kompetensi pedagogik guru. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dapat mengadakan supervisi ataupun pelatihan yang efektif dan efisien tanpa membuat guru jenuh dan tidak nyaman. Sehingga dapat terwujud tujuan pembelajaran serta tujuan lembaga pendidikan secara optimal. Dan untuk bapak ibu guru MTsN 2 Ponorogo agar meningkatkan kemampuan ke empat kompetensi guru yang khususnya kompetensi pedagogik dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Seluruh guru juga senantiasa untuk mendisiplinkan diri dan menyesuaikan tugas dengan tanggung jawab di sekolah.

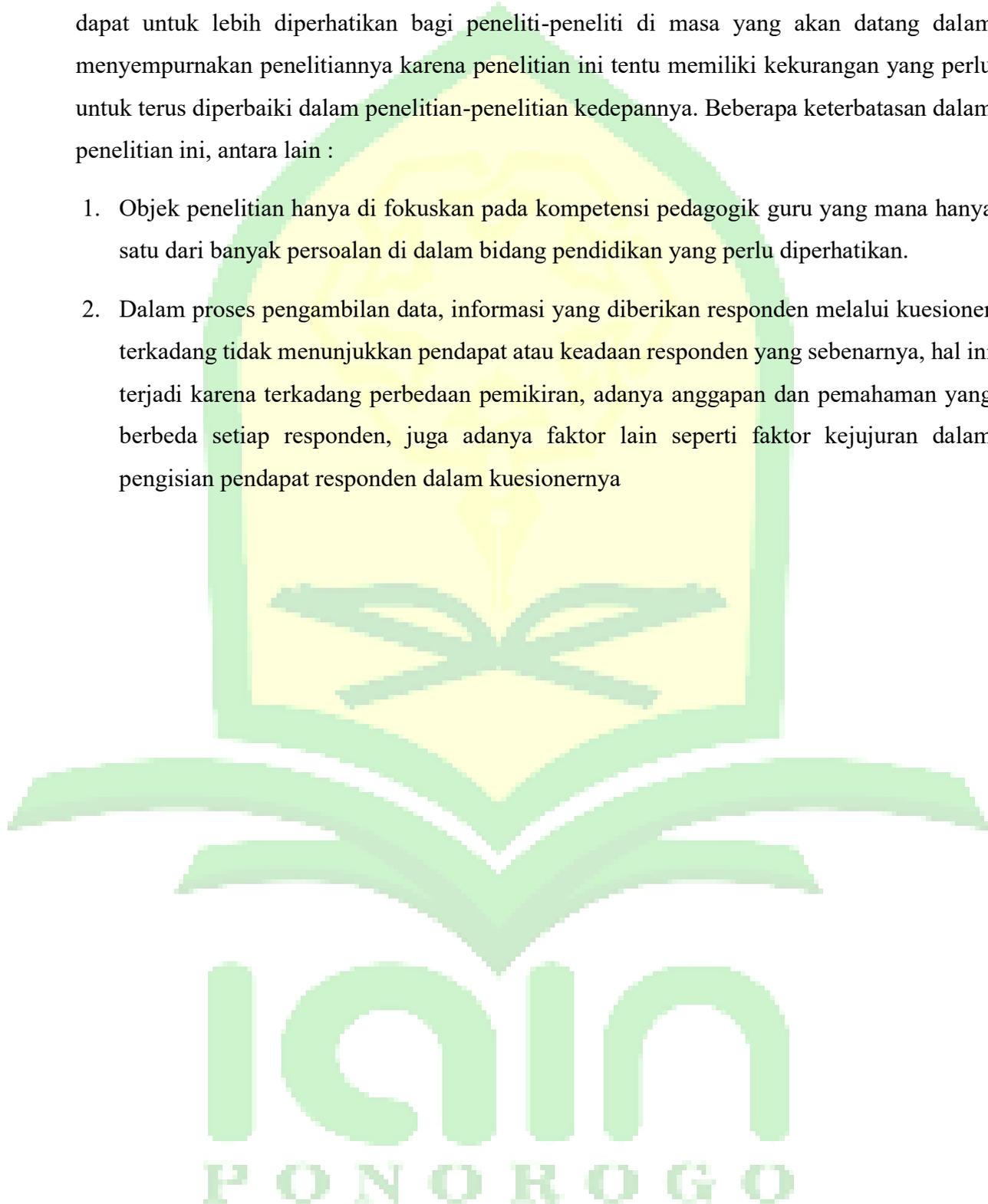
2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai mutu pembelajaran dapat mencoba dengan variabel lain untuk diteliti, seperti manajemen dan kepemimpinan, kurikulum, fasilitas belajar, lingkungan belajar, dana operasional, kemampuan guru. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait mutu pembelajaran sehingga hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang didapatkan serta dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu untuk terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kompetensi pedagogik guru yang mana hanya satu dari banyak persoalan di dalam bidang pendidikan yang perlu diperhatikan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat atau keadaan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, adanya anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga adanya faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Artikel Jurnal:

- Akbar Aulia, (2021), "Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru", *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* Vol 2, No. 1.
- Anissyahmai, dkk, (2017), "Supervisi Akademik Kepala Sekolah," *Manajer Pendidikan*, Vol 11, No. 1: 89–96.
- Balqis Putri, dkk, (2014), "Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 14, no. 1: hal 26-27.
- Bano Yopi H, (2018), "Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMP Negeri 12 Gorontalo," *JPs: Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan* 03, no. 2: 214–25.
- Deni Werma and Putri Anne, (2021), "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)," *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1: 14–30, <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>.
- Elfrianto, (2016), "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2.
- Gunawan, Imam, *Mengembangkan Alternatif-Alternatif Pendekatan Dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran*, (Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 6, September 2015).
- HasanN. A, (2018), "Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Libria* 10, no. 1:, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/libria/article/download/3384/2366>.
- HasanRohmat, (2015), "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo," *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)* 9, no. 2: 1220, ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/view/1664.
- Hayudityas Beatrix and Sanoto Herry, (2021), "Hubungan Antara Supervisi Akademik Dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, no. 1, <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/527/436>.
- Indrawati Ni Ketut Sri, (2012), "Pengaruh Masa kerja terhadap kompetensi pedagogik guru IPS di SMPN Singaraja tahun ajaran 2011/2012", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Muhidin Ujang, dkk, 2021, "Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Aqidah Akhlak Di MI (Studi Kasus Pada Kelas V MI Panamur Kersamanah Kabupaten Garut)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, Vol 1, No. 2, 59,
- NiswahWakhidatun, (2020), "Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD Di Kabupaten Demak," *JPAI: Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia* 2, no. 1: 43, <https://doi.org/10.35801/jpai.2.1.2020.31181>.
- Nurmayuli, (2020) "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pedagogik Guru", *Jurnal Penelitian Sosial Agama*, Vol 5, No 1.

- Nurtanto Muhammad, (2016), “*Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru,*” *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan: Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*, no. 10: 553–65.
- Pratama Loviga Denny and Lestari Wahyu, (2020), “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika,*” *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika* 4, no. 1, <https://doi.org/10.31004/cendekia.v4i1.207>.
- Rida Made, dkk, (2013), “*Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Ii Kecamatan Sukasada,*” *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 3, no. 1.
- Rohmah Fatur, Nurruli, (2018), “*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,*” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1.
- Sidiq Umar, (2014), *Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Quran dan Hadits*, *Dialogia*, Vol. 12 No. 1.
- Umar Sidiq, (2015), *Kajian Kritis Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Edukasi*, Volume 03, Nomor 02.
- Sutikno Agus, (2018), “*Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri,*” *Prosiding “Profesionalisme Guru Abad XXI”, Seminar Nasional IKA UNY*, no. 1.
- Suranto Widodo, dkk, (2017) “*Analisis Kepuasan Konsumen Dengan Skala Guttman,*” *Ilmiah Teknik Industri*, Volume 03 Nomor 2, 36–47. <https://doaj.org/article/6bb6a59bdc2641278014542dca86fb09>.
- Tjahyanti Setya and Chaerunnisa Nurafni, (2021), “*Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate,*” *Media Bisnis* 12, no. 2: 127–32, <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>.
- Trijanuar Harry, (2019), “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali,*” *E-Jurnal Ekonomi* 4, no. 10.
- Wallace dan Nuraeni Ida, (2000), “*Pengertian Manajemen Pelatihan,*” *Modul Pelatihan*, no. 3. <http://repository.ut.ac.id/id/eprint/4457>.

Tesis/Disertasi:

- Kamri, (2017), “*Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo*”, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin: Makasar.

Internet:

- Dinas Propinsi Riau, (2018), *Pentingnya Guru Menguasai Kompetensi Pedagogik*, diakses pada tanggal 28-06-2022 pada pukul 10.10. <https://disdik.riau.go.id/home/berita/1970-pentingnya-guru-#:~:text=Ada%20beberapa%20manfaat%20yang%20diperoleh,dan%20merefleksikannya%20dalam%20proses%20pembelajaran.>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2022) *Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*. Diakses pada 18 Juni 2022, dari <https://kbbi.web.id/kompetensi>

Muliawati Rini AS, (2022), *Guru Antara Harapan dan Fakta:Menjadi guru ideal adalah harapan semua guru. Tetapi, guru yang ideal itu seperti apa?*, diakses pada tanggal 28-06-2022 pada pukul 10.17. <https://disdik.purwakartakab.go.id/guru-antara-harapan-dan-fakta>

Murdaningsih Dwi, *Rendahnya Kompetensi Guru Jadi Masalah Pendidikan Indonesia*, 18 Apr 2019. Diakses pada 03-09-2022, 16.55 WIB. <https://www.republika.co.id/berita/pq53k5368/rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia>

Buku:

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.

Creswell & Plano Clark, *Designing and Conducting Mixed Method Research*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication, 2011.

GujaratD, *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

Hardjana M. Agus, *Training Sumber Daya Manusia yang Efektif*, Yogyakarta: Kanisius, 2002.

Hatta. M. Hs., *“Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru”*. Nizamia Learning Center: Sidoarjo, 2018.

Hardani Dkk, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu., 2020.

Ibrahim Andi, *Metodologi Penelitian*, Makasar : Gunadarma Ilmu, 2018.

Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Machali Imam dan Hidayat Ara, *The Hand Book of Education Management*, Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP, 2016.

Mawardi, *“Desain Pengembangan Keprofesian Guru Berkelanjutan Berbasis E-Learning,”* FKIP Universitas Kristen Satya, no. 19. 2009.

Mulyasa, *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*, Bandung: Rosda Permadi, 2013.

NugrahaFirman, *Pendidikan Dan Pelatihan; Konsep Dan Implementasi Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta, LITBANGDIKLAT PRESS, 2020.

Priansa Donni Juni dan Suntany Sonny, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*,Bandung : CV Pustaka Setia, 2018.

Rachmawati Diana Widhi, dkk, *Teori dan Konsep Pedagogik*, Insania: Cirebon, 2021.

Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember, 2014.

Setiawan Ari, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2019.

Sidiq Umar, *Manajemen Madrasah*, Ponorogo: Nata Karya, 2018.

Sidiq Umar dan Choiri Miftachul, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* Ponorogo: Nata Karya, 2019.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2014.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*, Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

Uno Hamzah B., Teori motivasi dan pengukurannya, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Lain-lain/Peraturan Pendidikan:

Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007, Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.

Undang-Undang Republik Indonesia,(2005) “Nomor 14 Tahun 2005,” *Tentang Guru Dan Dosen* 2005, no. 14: 1–50.

