

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PANCORAN JAKARTA
SELATAN**

TESIS

Diajukan kepada program Pendidikan Islam sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Program studi Strata Dua (S2) untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam



**OLEH : SUKRIAH
NIM : 13042021366**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA INSTITUT PTIQ JAKARTA
2016 M / 1437 H**

MOTTO

THERE IS A WILL, THERE IS A WAY

نبذة

شكرية (NPM:13042021366) أثار رقابة الدراسة عن مراقب تربية الدين الإسلامي وقيادة مدير المدرسة عن سعي معلم تربية الدين الإسلامي بالمدرسة الابتدائية بمنطقة فانسوران, جاكرتا الجنوبية. الأطروحة, جاكرتا : الدراسات العليا, بمعهد العالي لعلوم القرآن 2016.

الهدف من هذا البحث لمعرفة مقدار آثار رقابة الدراسة عن مراقب تربية الدين الإسلامي وقيادة مدير المدرسة عن سعي معلم تربية الدين. هذا البحث هو البحث الكمي باستخدام المنهج الإحصائي بمساعدة spss . نشر هذا الاستطلاع على أربعة وثلاثين باحث معلم تربية الدين الإسلامي بالمدرسة الابتدائية بمنطقة فانسوران, جاكرتا الجنوبية.

من هذا الاختبار الفرضية نستنتج أن للتجمّع بين رقابة الدرسية عن مراقب تربية الدين الإسلامي (X_1) وقيادة مدير المدرسة (X_2) آثارا إيجابية نحو سعي معلم تربية الدين الإسلامي (Y) بالمدرسة الابتدائية بمنطقة فانسوران, جاكرتا الجنوبية.

من ناحية الجزئي نستنتج أن لكل متغير وحده (X_1 dan X_2) قدرة على تأثير سعي معلم تربية الدين الإسلامي (Y) بالمدرسة الابتدائية بمنطقة فانسوران جاكرتا الجنوبية.

على التوالي, سعي المعلم متأثر بالواعى الأخرى بنسبة مئوية 31,80% نستنتج أن ارتفاع الجودة الرقابة الدراسية عن مراقب تربية الدين الإسلامي و جودة قيادة مدير المدرسة, فيرتفع سعي معلم تربية الدين الإسلامي بالمدرسة الابتدائية بمنطقة فانسوران, جاكرتا الجنوبية.

ABSTRACT

Sukriah (NPM: 13,042,021,366) Effect of Trustees Academic Supervision of Islamic Education and Leadership Principal on the Performance of Islamic Education Teachers Elementary School in District Pancoran, South Jakarta. Thesis, Jakarta: Graduate PTIQ 2016.

This study aims to determine how much influence the academic supervision of Islamic education supervisors and school leadership on teacher performance of Islamic Education. This research is a quantitative study using regression with SPSS. Distributing questionnaires to 34 respondents teacher of Islamic education Elementary School District of Pancoran, South Jakarta.

From hypothesis testing, we can conclude that jointly between the academic supervision watchdog Islamic Education (X1) and school leadership (X2) has a positive influence on the performance of teachers of Islamic Education (Y) on a primary school in the District Pancoran, South Jakarta.

Partially can be concluded that each independent variable (X1 and X2) can influence the performance of teachers of Islamic Education (Y) on a primary school in the District Pancoran, South Jakarta.

Constantly, the teacher's performance is influenced by other factors with a percentage of 31.80%. It can be concluded that the higher the quality of the academic supervision supervisor PAI and quality of school leadership that will increase the performance of teachers PAI Elementary School in District Pancoran, South Jakarta.

ABSTRAK

Sukriah (NPM : 13042021366) Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Pendidikan Agama Islam dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Tesis, Jakarta : Pascasarjana PTIQ 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi dengan bantuan SPSS. Penyebaran angket terhadap 34 responden guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Dari pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama antara supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam (Y) pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Secara parsial pun dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen (X_1 dan X_2) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam (Y) pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Secara konstan, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain dengan prosentase 31,80%. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas supervisi akademik pengawas PAI dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sukriah
NPM : 13042021366
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas PAI dan
Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru PAI
SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni hasil karya saya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat buktikan tesis ini hasil jiplak, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dengan sanksi yang berlaku di Institut PTIQ dan perundangan-undangan yang berlaku.

Jakarta, 19 November 2016

Yang membuat pernyataan,



Sukriah

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PANCORAN JAKARTA
SELATAN**

Tesis

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Magister Pendidikan Islam untuk
memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam

Disusun oleh :

Sukriah

NPM : 13042021366

telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan

Jakarta, 19 November 2016


Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. HM. Darwis Hude, M.Si



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Pendidikan Islam



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

SURAT PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PANCORAN JAKARTA SELATAN

Disusun oleh :

Nama : Sukriah
Nomor Pokok Mahasiswa : 13042021366
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :

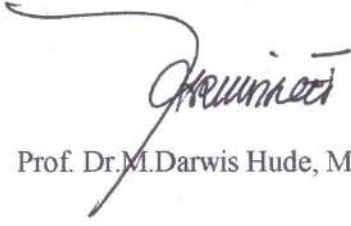
24 November 2016

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr.M.Darwis Hude, M.Si	Ketua	
2	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A	Anggota/ Penguji	
3	Dr. Abd. Muid N, M.A	Anggota/ Penguji	
4	Prof. Dr.M.Darwis Hude, M.Si	Anggota/ Pembimbing	
5	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Anggota/ Pembimbing	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 23 Januari 2016

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. M. Darwis Hude, M.Si

PEDOMAN TRANSLITERASI

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	
ا	:	‘		ق	:	q
ب	:	b	ز	:	z	
ت	:	t	س	:	s	ك
ث	:	ts	ش	:	sy	ل
ج	:	j	ص	:	sh	م
ح	:	h	ذ	:	dh	ن
خ	:	Kh	ط	:	th	و
د	:	D	ظ	:	zh	هـ
ذ	:	Dz	غ	:	‘	ي
ر	:	r	ف	:	g	
						f

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبًّا
ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris atas) ditulis **ā** atau **â**, *kasrah* (baris di bawah) ditulis **ī** atau **î**, serta *dhammah* (baris di depan) ditulis dengan **û** atau **ū**.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya.
- d. *Ta' marbutah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan **h**, bila di tengah kalimat ditulis dengan **t**.

Sumber: Pedoman Transliterasi Arab-Latin pada Panduan penyusunan proposal, tesis, dan disertasi, Pascasarjana, Institut PTIQ Jakarta 2013

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta pada umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Aamiin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor institut PTIQ Jakarta
2. Direktur Program Pasca Sarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Ketua Program Studi
4. Dosen pembimbing Tesis, Prof. Dr. HM. Darwis Hude, M.Si dan Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.i yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Segenap civitas institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian Tesis ini.
6. Sekolah dasar negeri se-Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
7. Keluarga

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Aamiin.

Jakarta, Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Judul	i
Motto	ii
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis	vi
Halaman Persetujuan Pembimbing	vii
Halaman Pengesahan Penguji	viii
Pedoman Transliterasi	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
.....	
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI	
A. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja	8
2. Tujuan Penilaian Kinerja	15
B. Supervisi Akademik Pengawas	
1. Pengertian Supervisi Akademik	17
2. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik	22
3. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik Pengawas	24
4. Program Supervisi Akademik	25
5. Pengawas Pendidikan dan Pengawasan	27
6. Metode dan Teknik Supervisi Akademik	29
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah	
1. Pengertian Kepemimpinan	34
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	39
3. Kualitas Kepemimpinan	41
D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	44
E. Kerangka Penelitian	

1. Hubungan Antara Supervisi Akademik Pengawas dengan Kinerja Guru	45
2. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	46
3. Hubungan Antara Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Secara Bersama-sama Dengan Kinerja Guru	46
F. Hipotesis	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	48
B. Sifat Data	50
C. Variabel Penelitian dan Skala	50
D. Instrumen Data	52
E. Jenis data Penelitian	60
F. Sumber Data	60
G. Teknik Pengumpulan Data	60
H. Teknik Analisa Data	60
I. Waktu dan Tempat Penelitian	69
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS	
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian	72
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	73
C. Uji Prasyarat Analisis Data	130
D. Uji Hipotesis	133
E. Pembahasan Hasil Penelitian	141
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	146
B. Implikasi Hasil Penelitian	147
C. Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

NO.	NAMA GAMBAR	HALAMAN
3.1	Konstelasi Penelitian	51
4.1	Grafik Histogram Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y)	81
4.2	Grafik Histogram Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam (Variabel XI)	84
4.3	Grafik Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	87

DAFTAR TABEL

NO.	NAMA LAMPIRAN	HALAMAN
3.1	Jumlah Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri se- Kecamatan Pancoran	49
3.2	Kisi-kisi Butir Instrumen Kinerja Guru	53
3.4	Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik Pengawas PAI	55
3.5	Kisi-kisi Butir Instumen Variabel Kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah	56
3.6	Gantt Chart Rencana Aktifitas Sekolah	59
3.7	SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan	70
4.1	Instrumen varibale Kinerja Guru PAI (Y)	74
4.2	Instrumen variable Supervisi Akademik Pengawas PAI (X1)	75
4.3	Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	76
4.4	Distribusi Frekuensi skor Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	80
4.5	Distribusi Klasifikasi Skor Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y)	82
4.6	Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam	83
4.7	Distribusi Klasifikasi Skor Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam (X1)	85
4.8	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah	86

DAFTAR LAMPIRAN

NO.	NAMA LAMPIRAN
1.1	Uji Coba Instrumen Kinerja Guru PAI
1.2	Uji Coba Instrumen Supervisi Akademik Pengawas PAI
1.3	Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah
2.1	Instrumen Kinerja Guru PAI
2.2	Instrumen Supervisi Akademik Pengawas PAI
2.3	Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di abad sekarang ini, yaitu era globalisasi dimana semuanya serba digital, akses informasi sangat cepat dan persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hanya manusia yang mempunyai sumber daya unggul dapat bersaing dan mempertahankan diri dari dampak persaingan global yang ketat, termasuk sumber daya pendidikan. Sumber daya pendidikan yaitu tenaga kerja, dana dan sarana dan prasarana.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya, sehingga upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggarakannya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai. Karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan di sekolah menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan. Serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.¹

Guru memiliki peran yang penting merupakan posisi strategis dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan kepada siswa. Sedangkan dalam proses pembelajaran guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis dapat menerjemahkan proses perbaikan sistem pendidikan dalam suatu kegiatan di kelas.

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian pada penguasaan materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat bangsa dan negara.

Guru yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengolah dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-

¹ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003*, dalam <http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> diakses pada tanggal 10 Agustus 2016

tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk berpendidikan Agama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma Pendidikan Agama dan moral.

Lebih lanjut Udin Syaefudin Saud² “Guru profesional ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen pada proses belajar siswa
2. Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya
3. Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya
4. Merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.”

Dalam upaya memajukan dan mengembangkan jabatan guru sebagai jabatan profesional yang dituntut untuk berkinerja seoptimal mungkin berdasarkan kompetensi dan profesionalisme bidangnya. Kepala sekolah sangat berperan didalamnya dengan memberikan kesempatan dan peluang serta mengarahkan dan membimbing yang maksimal dan berkesinambungan terhadap guru sebagai stafnya maka kinerja guru yang optimal dapat terwujud.

Kinerja guru merupakan konsep yang sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah, karena dengan kinerja yang tinggi dapat mendorong kinerja individu dan kelompok yang akan meningkatkan efektifitas organisasi. Setiap individu mempunyai kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Hasil pengamatan di lapangan pada guru Pendidikan Agama Islam pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran diketahui :

- a. Masih ada guru yang kurang maksimal dalam proses pembelajaran, kurang menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, metode mengajar yang tidak bervariasi, dan tidak tertib melakukan evaluasi.
- b. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya belum melaksanakan pengawasan secara intensif kepada guru, disebabkan kurang kompetensi supervisi dan

² Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 97

kurang menguasai fungsi supervisi dan kurang menguasai fungsi supervisi yang harus dilaksanakannya. Padahal agar melaksanakan tugas dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya supervisi dari atasan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di organisasi pendidikan formal tersebut atau di lingkungan dimana kepala sekolah tersebut ditugaskan. Pentingnya supervisi dilakukan karena kenyataan seseorang tidak selamanya akan bekerja dengan baik jika tidak adanya pengontrolan atau pemantauan dalam pelaksana pekerjaan tersebut. Untuk itu pengawas dan kepala sekolah perlu melaksanakan supervisi dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

- c. Sebagian guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran belum dapat menunjukkan model pembelajaran yang kontekstual sehingga pembelajaran yang dilaksanakan sangat membosankan, tidak ada variasi, tidak kreativitas sehingga siswa cenderung pasif dan hasil yang diharapkan belum maksimal.
- d. Standar kompetensi pengawas. Di daerah di Kecamatan pancoran merupakan daerah yang relatif banyak yaitu ada 24 sekolah dengan jumlah hanya satu orang pengawas.
- e. Kualifikasi kepala sekolah dari sekolah yang menjadi objek penelitian tingkat kualifikasi kepala sekolah sudah cukup baik. Terlihat 28 kepala sekolah berpendidikan S1 dan 2 orang kepala sekolah berpendidikan S2.
- f. Kompetensi guru. Dari data kami peroleh menunjukkan bahwa guru-guru Pendidikan Agama sudah berpendidikan S1, akan tetapi ada 1 orang yang masih D2 dan sebagian guru tidak sesuai jurusannya Pendidikan Agama Islam. Mereka dalam tahap kuliah untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Pendidikan Agama Islam.
- g. Sarana dan prasarana sekolah. Beberapa sekolah yang menjadi tempat penelitian kondisinya berbeda-beda tingkat kepemilikan sarana prasarana. Terlihat beberapa sekolah sudah memiliki sarana prasarana yang lengkap baik alat peraga yang didistribusikan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, Televisi dan VCD, sedangkan alat peraga lainnya belum dimiliki.

Dari kenyataan di atas diasumsikan bahwa guru Pendidikan Agama Islam di SD Negeri di Kecamatan Pancoran belum memiliki kinerja yang cukup baik, dan dapat dikatakan bahwa penyebabnya adalah kelemahan dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pemimpin. Kepala sekolah dan pengawas kurang dapat mengarahkan guru-guru dan kurang memberikan pembinaan terhadap kinerja guru. Guru sebagai pendidik dan pengajar tidak dapat lepas begitu saja, tetapi guru masih harus banyak diberi pembinaan, pengarahan dan motivasi serta pengawasan. Agar guru mau memperbaiki diri dan mau untuk belajar lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan keterampilan guna mendukung kompetensinya. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah tidak lepas dari berbagai kekhilafan, karena itu perlu adanya yang mengingatkan melalui supervisi pengawas dan supervisi kepala sekolah agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan hasil yang maksimal dan memuaskan.

Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam (PAI) dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah hubungannya dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Program supervisi akademik pengawas kurang berjalan secara maksimal dikarenakan kurangnya tenaga pengawas yang tersedia.
2. Hanya beberapa orang kepala sekolah yang telah memenuhi kualifikasi Magister, selebihnya lulusan Sarjana.
3. Hanya beberapa orang kepala sekolah yang baru mengikuti pelatihan manajemen pendidikan yang dilaksanakan oleh Kemendiknas.
4. Media pembelajaran masih kurang memadai.
5. Belum semua guru melakukan perencanaan sebelum proses pembelajaran berlangsung.

6. Aktifitas yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran belum optimal.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana disebutkan di atas, bahwa penelitian ini dibatasi dalam supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah pengaruhnya dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah-masalah yang dicari pemecahannya melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam terhadap kinerja guru Pendidikan Pendidikan Agama Islam pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
2. Seberapa besar pengaruh kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan
3. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah penelitian, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan memamparkan tentang hubungan supervisi akademik pengawas PAI dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran. Secara khusus penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik pengawas PAI terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kepala Sekolah penelitian ini menjadi masukan dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.
2. Bagi guru dapat dipergunakan sebagai landasan untuk menentukan langkah-langkah dan usaha dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan.
3. Bagi peneliti dapat bermanfaat sebagai penelitian dasar untuk penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kepemimpinan, supervisi dan kinerja guru.
4. Bagi pembaca dapat menambah khasanah ilmu pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

a. Pengertian Kinerja

Menurut pendapat Wirawan³ “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.” Menurut Suharsaputra⁴ “Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.” Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana seseorang tersebut berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat di atas, kinerja adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan tanggung jawabnya.

³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat, 2009, hal. 5

⁴ Lihar Saputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama, 2010, hal. 145

Menurut Mangkunegara⁵ “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Menurut Nawawi⁶ “Mengemukakan kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- b. Pengalaman, yang tidak sekadar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu dalam bidang tertentu.
- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya. Seperti minat, bakat, kemampuan kerja sama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.”

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung atau cara bekerja. Di dalamnya terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari : 1) unsur kemampuan, 2) unsur usaha, 3) unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti seseorang yang memiliki kemampuan yang tinggi dibidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya kemampuan dan usaha tidak akan cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain khususnya dari pihak atasan atau pimpinan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk

⁵ A. A Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 67

⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006, hal. 64-65

memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, sangat menentukan dalam proses pembelajaran dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran tugasnya. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output.

Kinerja guru merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang ditetapkan. Standar dan alat ukur tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah seorang guru berkinerja tinggi atau rendah. Berdasarkan sifat dan jenis pekerjaannya, standar tersebut berfungsi pula sebagai alat ukur pertanggungjawaban.

Menurut Dharma⁷ “Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.”

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk⁸ “kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.”

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat tercapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru pada dasarnya lebih berfokus pada perilaku guru dalam pekerjaannya,

⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009, hal. 25

⁸ Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000, hal. 17

demikian pula perihal efektifitas guru adalah sejauhmana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada siswa. Karena secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan dimana tujuan mengajar dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada siswa.

Berdasarkan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya kinerja guru adalah mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, hasil pembelajaran serta pengembangan diri.

Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

Selanjutnya menurut A. Tabrani Rusyan dkk⁹ menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

a. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

b. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- 1) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- 2) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.

⁹ Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru...*, hal. 20

3) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- 1) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
- 2) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a) Ruangan harus bersih, (b) Ada ruangan khusus untuk kerja, (c) Peralatan dan perabotan tertata baik, (d) Mempunyai penerangan yang baik, (e) Tersedia meja kerja yang cukup, (f) Sirkulasi udara yang baik, dan (g) Jauh dari kebisingan.

d. Tugas dan tanggung jawab guru

- 1) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- 2) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- 3) Tanggung jawab guru dibidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- 5) Optimalisasi kelompok kerja guru

Berdasarkan pendapat Tabrani, saya sependapat bahwasannya agar kinerja guru dapat berjalan efektif maka adanya faktor pendukung diantaranya motivasi, etos, lingkungan, tugas dan tanggung jawab guru untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Wibowo¹⁰ pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut Nawawi¹¹ meengemukakan kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari :

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
- b. Pengamalan, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu bidang tertentu.
- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan kerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung atau cara bekerja. Di dalamnya terdapat tiga unsue penting yang terdiri dari : 1) unsur kemampuan, 2) unsur usaha dan 3) unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti seseorang yang memiliki kemampuan yang tinggi dibidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya kemampuan dan usaha tidak akan cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkam kinerja merupakan kemampuan kerja atau prestai kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, sangat menentukan dalam proses pembelajaran, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran tugasnya. Hal iini berarti

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009, hal. 2

¹¹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006, hal. 64-65

bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output dengan tujuan individu dan bagaimana cara mengatur aktivitas dan sumber daya yang tepat agar tujuan atau kinerja yang diinginkan tercapai.¹²

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh karena itu, bila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan atau ability dan faktor motivasi atau motivation. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1) Faktor Kemampuan

secara psikologis kemampuan ability pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai

¹² Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, falsafah Teori dan Penerapannya*, ... hal. 25

harus mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.¹³

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa faktor kemampuan dasar mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja guru.

Dalam proses pembelajaran penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena sebagai tolak ukur dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang akan memberikan pengaruh kepada siswa.

Menurut Suharsimi Arikunto¹⁴ “menegaskan bahwa nilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik atau buruk.” Dengan demikian penilaian ini merupakan suatu upaya untuk menentukan status, posisi atau kedudukan dari suatu obyek berdasarkan pada kriteria tertentu. Upaya membandingkan keadaan obyek dengan kriteria yang ditentukan disebut penilaian.

¹³ A. A Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ... hal.68

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 1992, hal. 3

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja sering disebut sebagai penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja paling sedikit memiliki kepentingan yaitu kepentingan guru. Penilaian ini berperan sebagai umpan balik yang mana bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi menurut Siagian¹⁵ “Hasil penelitian ini memiliki arti yang sangat penting terutama dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain yang dianggap penting bagi organisasi.

Menurut Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Tujuan Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang professional.

Dengan demikian, tujuan penilaian kinerja memiliki arti penting yakni untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kualitas input, proses dan output suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Amstrong¹⁶ menegaskan bahwa : penilaian prestasi kerja mempunyai tiga tujuan yakni : 1) membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, 2) mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau dimasa yang akan datang dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensi ini akan berkembang, 3) membantu dan memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji.

Dengan demikian penilaian kinerja memiliki arti penting yaitu untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kualitas input, proses dan output suatu lembaga atau organisasi.

Berdasarkan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya kinerja guru adalah mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas

¹⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002, hal. 223-224

¹⁶ Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Sofyan Cikmat & Haryanto)*, Jakarta : Gramedia, 1994, hal. 172

tertentu, meliputi 4 dimensi : a) dimensi perencanaan yang terdiri dari 2 indikator, yaitu : 1. Penyusunan program, 2. Penyusunan perangkat pembelajaran; b) dimensi melaksanakan pembelajaran, terdiri dari 1 indikator, yaitu : 1. Melaksanakan proses pembelajaran, c) dimensi menilai hasil pembelajaran, terdiri dari indikator, yaitu : 1. Melaksanakan penilaian hasil belajar, 2. Menganalisis hasil belajar, 3. Melakukan remedial dan pengayaan, d) dimensi kegiatan tambahan, yaitu terdiri dari 2 indikator, yaitu : 1. Melatih dan membimbing siswa, 2. Bimbingan siswa dalam pengembangan diri.

B. Supervisi Akademik Pengawas

Supervisi akademik merupakan bagian dari supervisi pendidikan yang menitikberatkan pada upaya memberi bantuan meningkatkan mutu pembelajaran dan profesional guru sebagai pengelola proses belajar mengajar di kelas.

1. Pengertian Supervisi Akademik

Kegiatan supervisi merupakan salah satu tugas dari pengawas kepada pihak sekolah yang menjadi binaannya dalam rangka mewujudkan kondisi kerja guru-guru dan pegawai sekolah yang baik dalam mengembangkan perilaku anggota organisasi sekolah yang bersangkutan.

Menurut pendapat Purwanto¹⁷ “ Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.” Fungsi supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan tetapi lebih dari itu. Supervisi dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. Kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personil maupun materil yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif.

Dapat disimpulkan bahwasannya supervisi adalah pembinaan yang dilakukan pengawas yang direncanakan kepada guru-guru untuk membantu para guru dalam pembelajaran untuk mendapat hasil yang maksimal.

¹⁷ M.Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 76

Selanjutnya menurut Suhardan¹⁸ “supervisi adalah aktivitas akademik yaitu kegiatan pengawasan yang dijalankan oleh orang yang memiliki pengetahuan lebih tinggi dan lebih dalam dengan tingkat kepekaan yang tajam dalam memahami objek pekerjaannya dengan hati yang jernih.” Supervisi merupakan kegiatan akademik yang harus dijalankan oleh mereka yang mempunyai pemahaman mendalam tentang kegiatan yang disupervisinya. Kegiatan supervisi harus dijalankan oleh orang yang dapat melihat berdasarkan kenyataan yang ada dan kemudian di bawa kepada kegiatan yang seharusnya. Orang yang menjalankannya dituntut keharusan memiliki pengetahuan yang mendalam bagaimana sesungguhnya pekerjaan itu dijalankan.

Menurut Nawawi¹⁹ “supervisi adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pejabat terhadap bawahannya untuk melakukan tugas-tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai pertelaah tugas yang digariskan”. Pengertiannya lebih menekankan pada pengawasan murni dalam arti kontrol kegiatan dan seorang atasan terhadap bawahannya, agar melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Pengertiannya tidak memberi tekanan pada memberikan bantuan dan bimbingan bagaimana memperbaiki mutu pekerjaan, melainkan pada pelaksanaan tugas sesuai pertelaah tugas yang telah digariskan.

Menurut pendapat Muslim²⁰ “ supervisi adalah sebagai salah satu model pembinaan staf atau guru-guru.” pada dasarnya para guru dan mereka yang terlibat dalam berbagai aktivitas kesupervisian lebih mengenal istilah inspeksi, sebagaimana pernah dan cukup lama dipraktekkan dilingkungan persekolahan. Antara konsep inspeksi dan supervisi sebenarnya terdapat tantangan yang cukup tajam dalam prinsip dan tindakannya. Inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter serta selalu mencari kesalahan-kesalahan guru yang diawasi. Sedangkan supervisi mengandung pengertian yang lebih demokratis

¹⁸ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional (Layanan dalam meningkatkan mutu pengajaran di Era Otonomi Daerah*, Bandung : Alfabeta, 2010, hal. 35

¹⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Gunung Agung, 1997, hal. 99

²⁰ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas, Profesionalisme Guru*, Bandung : Alfabeta, 2009, hal. 36

menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian layanan dan bekerja sama lebih baik antara sesama guru-guru.

Konsep inspeksi tidak bisa disamakan dengan konsep supervisi, dalam arti konsep inspeksi tidak dapat menjadi alternatif atas konsep supervisi. Mereka datang dari kawasan manajemen yang berbeda. Dalam proses manajemen, supervisi berada dalam kawasan “*directing*” dan inspeksi berada dalam kawasan “*controlling*”. Oleh karena itu, supervisi cenderung kepada usaha pelayanan dan pemberian bantuan dalam rangka memajukan dan meningkatkan proses dan hasil belajar mengajar. Sedangkan inspeksi cenderung kepada usaha atau kegiatan menyelidiki dan memeriksa penyimpangan-penyimpangan serta kekeliruan yang dibuat oleh guru-guru dan kepala sekolah dalam rangka melaksanakan program pengajaran di sekolah.

Berdasarkan uraian pengertian supervisi di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah untuk memberikan pelayanan yang tepat bagi guru yang mana layanan ini merupakan bantuan, dorongan atau bimbingan sebagai salah satu cara kepala sekolah untuk membantu guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengajar untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. supervisi sebagai upaya untuk membantu guru memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan diharapkan hasil belajar siswa dapat meningkat.

Menurut Siahan²¹ “supervisi adalah segala usaha petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran, pengembangan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metode mengajar dan penilaian pengajaran.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pemberian bantuan kepada guru-guru dan staf untuk memperbaiki proses pembelajaran dengan menggunakan bahan-bahan pengajaran, metode mengajar dan penilaian hasil belajar.

²¹ Amirudin Siahan, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta : Quantum Teaching, 2006, hal. 14

Menurut Rifai²² “supervisi merupakan pengawasan yang lebih professional dibandingkan dengan pengawasan umum karena perkembangan kemajuan pendidikan yang membutuhkannya, yaitu pengawasan akademik yang mendasarkan kepada kemampuan ilmiah.” Pendekatannya bukan lagi pengawasan manajemen biasa yang bersifat in human, melainkan menuntut kemampuan professional yang demokratis dan humanistic oleh para penguawas dalam melaksanakannya karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, diperlukan pengawasan yang professional yang menuntut kemampuan profesional dari para pengawasnya, dan bukan hanya wewenang administratif saja. Dengan berkembangnya teori-teori pendekatan administrasi yang lebih memperhatikan cara-cara pendekatan manusiawi yang social, maka pengawasan berkembang menjadi lebih humanistic dan demokratis, menjadi supervisi yang kita permasalahan sekarang.

Dapat disimpulkan supervisi adalah pengawasan professional dalam bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekadar pengawasan mendalam.

Menurut Dadang Suhardan²³ “Supervisi adalah aktivitas akademik yaitu suatu kegiatan pengawasan yang dijalankan oleh orang yang memiliki pengetahuan lebih tinggi dan lebih dalam dengan tingkat kepekaan yang tajam dalam memahami objek pekerjaannya dengan hati yang jernih.”

Dapat dipahami bahwa supervisi adalah kegiatan akademik yang harus dijalankan oleh seseorang yang mempunyai pemahaman mendalam tentang kegiatan yang disupervisinya dan orang yang menjalankan supervisi dituntut memiliki pengetahuan yang mendalam sebagaimana pekerjaan itu dijalankan.

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah hendaknya berkompeten dalam melaksanakan supervisi yang pelaksanaannya melalui beberapa tahapan sebagai berikut : (1) merencanakan program supervisi

²² Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Yanmars, 1982, hal 20

²³ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, 2010, hal. 35

akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat; (3) menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Berikut penjelasan pengertian supervisi akademik menurut beberapa ahli : Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Menurut Sergiovanni dikutip dari Johannes Manggar dkk²⁴ menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terjadi didalam kelas.

Sagala menyatakan supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengejaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.²⁵

Menurut Sujana dikutip oleh Johannes Manggar dkk²⁶ Supervisi akademik adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar kompetensi peserta didik mencapai optimal.

Dapat disimpulkan supervisi akademik merupakan layanan bantuan terhadap guru oleh supervisor dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran, membantu guru mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas mengajar sehingga guru dapat mencapai kinerja mengajar yang lebih baik lagi.

Kompetensi supervisi akademik adalah kemampuan pengawas sekolah dalam melaksanakan pengawasan akademik, yakni menilai dan membina guru

²⁴ Johannes Manggar dkk, *Supervisi Akademik*, Jakarta : LPPKS, 2011, hal 6

²⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung :Alfabeta, 2009, hal. 106

²⁶ Johannes Manggar dkk, *Supervisi Akademik*, ... hal 6

dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya agar berdampak terhadap kualitas hasil belajar siswa. Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penilaian tindakan kelas.

Dapat disimpulkan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran.

2. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Para ahli pendidikan mempunyai pandangan yang beragam mengenai tujuan supervisi sesuai dengan sudut pandang masing-masing, namun mereka sepakat bahwa tujuan inti dari supervisi akademik adalah membantu guru meningkatkan kualitas keprofesionalannya dalam mengajar. Menurut Suharsimi Arikunto, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

Tujuan supervisi bukan hanya memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru. sebagaimana dikemukakan oleh Syaiful Sagala bahwa tujuan supervisi akademik yaitu membantu guru-guru dalam:

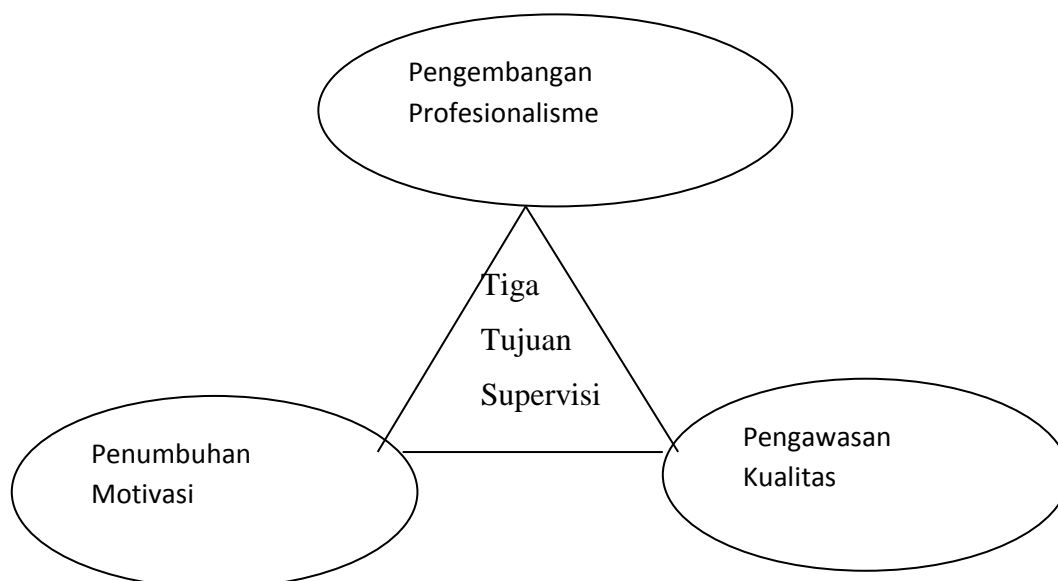
- a. Mengembangkan proses belajar mengajar, lebih memahami mutu, pertumbuhan dan peranan sekolah
- b. Menerjemahkan kurikulum kedalam Bahasa belajar mengajar;
- c. Melihat tujuan pendidikan, membimbing pengalaman belajar mengajar, menggunakan sumber dan metode mengajar, memenuhi kebutuhan belajar dan menilai kemajuan belajar murid, membina moral kerja, menyesuaikan diri dengan masyarakat dan membina sekolah dan

- d. Membantu mengembangkan profesional guru dan staf sekolah.

Sementara itu, Sergiovanni (Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono) menjelaskan tujuan supervisi akademik adalah :

- a. Membantu guru mengembangkan kompetensinya,
- b. Mengembangkan kurikulum,
- c. Mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK)

Menurut Sergiovanni dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada gambar :



- a. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mrngembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu
- b. Supervisi akademik diselenggrakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru

sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya

- c. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi akademik adalah bantuan dan layanan berupa bimbingan serta arahan kepada guru-guru dan staf sekolah yang lain.

3. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Pada masa yang lalu kegiatan supervisi berlangsung secara otoriter dan lebih bersifat inspeksi yaitu lebih menekankan pada pengawasan, penilaian dan mencari-cari kelemahan, tetapi sebenarnya supervisi haruslah merupakan kegiatan pertolongan yang berlangsung terus-menerus dan sistematis yang diberikan kepada guru-guru agar mereka semakin bertumbuh dan berkembang dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Untuk itu, dalam kegiatan supervisi seorang supervisor haruslah mengikuti prinsip-prinsip yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam tugasnya.

Prinsip-prinsip supervisi akademik adalah sebagai berikut :

- a. Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah
- b. Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang untuk mencapai tujuan pembelajaran
- c. Objektif, artinya masukan sesuai dengan aspek-aspek instrument
- d. Realistis, artinya kondisi berdasarkan kenyataan sebenarnya
- e. Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi
- f. Konstruktif, artinya mengembangkan kreatifitas dan inovatif guru dalam mengembangkan proses pembelajaran

- g. Kooperatif, artinya ada kerjasama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran
- h. Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran
- i. Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik
- j. Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi
- k. Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias dan penuh humor
- l. Berkesinambungan, artinya supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah
- m. Terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan
- n. Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik

4. Program Supervisi Akademik

Program supervisi biasanya berisikan kegiatan yang akan dijalankan untuk memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam program supervisi tertuang berbagai usaha dan tindakan yang perlu dijalankan supaya pembelajaran menjadi lebih baik, sehingga akselerasi belajar peserta didik makin cepat dalam mengembangkan potensi dirinya karena guru lebih mampu mengajar.

Program supervisi harus realistis dan dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga benar-benar membantu mempertinggi kinerja guru. Program supervisi yang baik menurut Sutisna²⁷ “mencakup keseluruhan proses pembelajaran yang membangun lingkungan belajar mengajar yang kondusif, didalamnya mencakup maksud dan tujuan, pengembangan kurikulum, metode mengajar, evaluasi, pengembangan pengalaman belajar murid yang direncanakan baik dalam intra maupun ekstrakurikuler.

²⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, hal. 199

Pendapat Sutisna dapat disimpulkan bahwa program supervisi adalah untuk membangun lingkungan belajar mengajar yang lebih efektif dalam proses pembelajaran.

Program supervisi berprinsip kepada proses pembinaan guru yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesionalnya dalam mengajar. Guru menjadi bagian integral dalam usaha peningkatan mutu sekolah, mendapat dukungan semua pihak disertai dana dan fasilitasnya. Bukan sebuah kegiatan suplemen atau tambahan. Rencana program supervisi akademik yaitu konsep perencanaan program supervisi akademik diantaranya penyusunan dokumen, perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan, dokumen, perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan, membantu guru mengembangkan kemampuannya, mengelola proses pembelajaran untuk tujuan pembelajaran.

Manfaat perencanaan program supervisi akademik adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik
- 2) Untuk menyamakan persepsi seluruh warga sekolah tentang program supervisi akademik
- 3) Penjamin penghematan serta keefektifan penggunaan sumber daya sekolah

a. Prinsip-prinsip perencanaan program supervisi akademik

1. Obyektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
2. Bertanggung jawab, artinya bekerja dengan penuh kesadaran dan menanggung segala sesuatunya.
3. Berkelanjutan, artinya berlangsung terus menerus dan berkesinambungan.
4. Didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan

b. Ruang lingkup supervisi akademik

- 1) Pelaksanaan KTSP
- 2) Persiapan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh guru
- 3) Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi dan peraturan pelaksanaannya

4) Peningkatan mutu pembelajaran²⁸

Jadi, dapat disimpulkan bahwa rencana program supervisi akademik meliputi perencanaan program, prinsip-prinsip dan ruang lingkup supervisi agar tercipta kegiatan belajar mengajar yang lebih kondusif.

5. Pengawas Pendidikan dan Pengawasan

Dalam proses pendidikan, pengawas atau supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu pendidikan. Supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan proses dan hasil pembelajaran. Substansi hakikat pengawasan yang dimaksud menunjukkan pada segenap upaya bantuan supervisor kepada stakeholder pendidikan terutama guru yang ditujukan untuk perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang obyektif dalam acuan perencanaan program pembelajaran yang dibuat.

Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran dan mampu memperbaiki serta mengembangkan situasi belajar.

Pengawas satuan pendidikan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis untuk melakukan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah sekolah yang ditunjuk dalam upaya meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Aktivitas pengawas sekolah selanjutnya adalah menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah satuan pendidikan dan sekolah tertentu baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian itu dilakukan untuk penentuan derajat kualitas berdasarkan kriteria yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Sedangkan kegiatan pembinaan dilakukan dalam bentuk arahan saran dan bimbingan.

²⁸ Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta : Gava Media, 2015, hal. 198

Kegiatan pengawasan harus difokuskan pada perilaku dan perkembangan siswa sebagai bagian penting dari : kurikulum/mata pelajaran, organisasi sekolah, kualitas belajar mengajar, penilaian/evaluasi, system pencatatan, kebutuhan khusus, administrasi dan manajemen, bimbingan dan konseling, peran dan tanggung jawab orangtua dan masyarakat.

Fokus pengawasan sekolah meliputi : standarisasi dan prestasi yang diraih siswa, kualitas layanan siswa di sekolah (efektifitas belajar mengajar, kualitas programkegiatan dalam memenuhi kebutuhan dan minat siswa), serta kepemimpinan dan manajemen siswa. Kepengawasan merupakan kegiatan atau tindakan pengawasan dari seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang melakukan pembinaan dan penilaian terhadap orang atau satuan pendidikan yang dibina. Seseorang yang diberi tugas tersebut disebut pengawas atau supervisor. Dalam bidang kependidikan dinamakan pengawas sekolah atau pengawas satuan pendidikan. Pengawasan perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkesinambungan pada sekolah yang diawasinya.

Indikator peningkatan mutu pendidikan di sekolah dilihat dari pada setiap komponen pendidikan antara lain : mutu lulusan, kualitas guru, kepala sekolah, staf sekolah (tenaga administrasi, laboran dan teknisi, tenaga perpustakaan), proses pembelajaran, sarana dan prasarana, pengelolaan pengawas sekolah harus menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan, agar bersama guru, kepala sekolah dan staf sekolah lainnya berkolaborasi membina dan mengembangkan mutu pendidikan di sekolah yang menjadi binaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan kepengawasan, ada sejumlah prinsip yang dapat dilaksanakan pengawas agar kegiatan kepengawasan berjalan efektif. Prinsip-prinsip tersebut antara lain : Trust, artinya kegiatan kepengawasan dilaksanakan dalam pola hubungan kepercayaan antara pihak sekolah dengan pihak pengawas sekolah sehingga hasil kepengawasannya dapat dipercaya. Realistic, artinya kegiatan pengawasan dan pembinaannya dilaksanakan berdasarkan data eksisting sekolah. Utilitas, artinya proses dan hasil pengawasan harus bermuara pada

manfaat bagi sekolah untuk mengembangkan mutu dan kinerja sekolah binaanya. Supporting, networking dan collaborating, artinya seluruh aktivitas pengawas pada hakikatnya merupakan dukungan terhadap upaya sekolah menggalang jejaring kerjasama secara kolaboratif dengan seluruh stakeholder. Testable, artinya hasil pengawasan harus mampu menggambarkan kondisi kebenaran objektif dan siap diuji ulang atau dikonfirmasi pihak manapun.

Prinsip-prinsip di atas digunakan pengawas dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pengawas pada sekolah yang dibinanya. Dengan demikian kehadiran pengawas di sekolah bukan untuk mencari kesalahan sebagai dasar untuk menjatuhkan tetapi dengan adanya pengawas kinerja guru di sekolah semakin meningkat menuju tercapainya sekolah yang efektif.

Dapat disimpulkan bahwa kepengawasan adalah aktivitas professional pengawas dalam rangka membantu sekolah binaannya melalui penilaian dan pembinaan yang terencana dan berkesinambungan. Pembinaan diawali dengan mengidentifikasi dan mengenali kelemahan sekolah binaannya menganalisis potensi dan prospek pengembangan sekolah sebagai bahan untuk menyusun program pengembangan mutu dan kinerja sekolah binaannya.

6. Metode dan teknik supervisi Akademik Pengawas

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat dan teknik supervisi. Umumnya alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam alat atau teknik. Menurut John Minor Gwy yang dikutip Sahertian teknik yang bersifat individual, yaitu “Teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat berkelompok yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.”²⁹

Ada beberapa metode dan teknik supervisi yang dapat dilakukan pengawas. Metode-metode tersebut dibedakan antara yang bersifat individual dan kelompok:

²⁹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, hal. 52

a. Teknik yang bersifat individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru, supervisi disini hanya berhadapan dengan guru sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya.

Beberapa teknik supervisi individual yaitu :

1) Perkunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas datang ke kelas untuk melihat cara guru mengajar di kelas. Tujuan kunjungan kelas adalah untuk memperoleh data mengenai keadaan yang sebenarnya selama guru mengajar. Dengan data itu supervisor dapat berbincang-bincang dengan guru tentang kesulitan yang dihadapi guru-guru. pada kesempatan ini guru-guru dapat mengemukakan pengalaman-pengalaman yang berhasil dan hambatan-hambatan yang dihadapi serta meminta bantuan, dorongan dan mengikut sertakan. Adapun tiga macam perkunjungan kelas yaitu :

- a) Perkunjungan tanpa diberitahu (*unannounced visitation*). Supervisor tiba-tiba datang ke sekolah tanpa diberitahukan lebih dahulu.
- b) Perkunjungan dengan cara memberi tahu lebih dahulu (*announced visitation*), biasanya supervisor telah memberikan jadwal perkunjungan sehingga guru-guru tahu pada hari dan jam berapa ia akan dikunjungi. Guru berusaha dan motivasi dirinya untuk mempersiapkan diri dan membuka diri agar dapat memperoleh balikan dan pengalaman baru dari hal perjumpaannya dengan supervisor.

2) Observasi kelas

Observasi kelas secara sederhana dapat diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang tampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Ada dua macam observasi kelas yaitu observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi langsung dengan menggunakan alat observasi, supervisor mencatat absen yang dilihat pada saat guru sedang mengajar. Sedangkan observasi tidak langsung yaitu orang yang diobservasi dibatasi oleh ruang kaca dimana murid-murid tidak mengetahuinya (biasanya

dilakukan dalam laboratorium untuk pengajaran mikro). Adapun tujuan observasi adalah :

- a) Untuk memperoleh data yang subyektif mungkin sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar.
- b) Bagi guru sendiri data yang dianalisis akan dapat membawa untuk mengubah cara-cara mengajar kearah yang lebih baik.
- c) Bagi murid-murid sudah tentu akan dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar mereka

3) Percakapan pribadi (*individual conference*)

Individual conference atau percakapan pribadi antara seorang supervisor dengan seorang guru. Dalam percakapan itu kedua-duanya berusaha berjumpa dalam pengertian tentang mengajar yang baik. Yang dipercayakan adalah usaha-usaha untuk memecahkan problema yang dihadapi oleh guru. Salah satu yang penting dalam supervise adalah individual conference. Sebab dalam individual conference seorang supervisor dapat bekerja secara individual dengan guru dalam memecahkan problema-problema pribadi yang berhubungan dengan jabatan mengajar (*personal and professional problem*) misalnya pemilihan dan pemakaian alat-alat pelajaran dan penggunaan metode mengajar dan sebagainya.

Adapun tujuan individual conference atau percakapan pribadi, yaitu :

- a) Terutama sekali untuk memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi
- b) Memupuk dan mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi
- c) Memperbaiki kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang sering dialami oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

4) Saling mengunjungi kelas (*intervisitation*)

Saling mengunjungi kelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Kegiatan ini dilakukan guru yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan mengunjungi kelas ini

diharapkan guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya melalui pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan kelas dan sebagainya.

Adapun mengunjungi kelas dapat berhasil dengan baik dan bermanfaat, maka harus ada beberapa hal yang diperhatikan antara lain:

- a) Guru-guru yang akan dikunjungi harus diseleksi dengan sebaik-baiknya. Diupayakan agar mencari guru yang berpengalaman baru bagi guru-guru yang akan mengunjungi.
- b) Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi
- c) Sediakan segala fasilitas yang diperlukan dalam kunjungan kelas
- d) Pengawas hendaknya mengikuti cara ini dengan cermat. Amatilah apa-apa yang ditampilkan secara ermat dan mencatatnya pada format-format tertentu
- e) Adakah tindak lanjut setelah kunjungan antar kelas misalnya dengan percakapan pribadi, penegasan dan pemberian tugas
- f) Segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan yaitu dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi
- g) Adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.

5) Menilai diri sendiri

Salah satu tugas yang tersukar bagi guru-guru adalah melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, disamping menilai murid-murid, juga penilaian terhadap diri sendiri merupakan teknik yang dapat membantu guru dalam pertumbuhannya.

b. Teknik supervisi kelompok

Teknik supervisi kelompok ada beberapa diantaranya adalah : 1. Pertemuan orientasi bagi guru-guru, 2. Panitia penyelenggara, 3. Rapat guru, 4. Diskusi sebagai proses kelompok, 5. Tukar menukar pengalaman, 6. Lokakarya (workshop) 7. Diskusi panel, 8. Seminar, 9. Demontrasi mengajar, 10. Bulletin supervisi 11. Laboratorium kurikulum.

Berdasarkan pandangan para pakar diatas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya supervisi akademik pengawas adalah layanan, bantuan, pembinaan yang

diberikan pengawas sekolah kepada kepala sekolah dan guru dalam rangka memberikan jalan keluar terhadap berbagai permasalahan tugas sehari-hari di sekolah dalam usaha meningkatkan mutu proses pembelajaran, meliputi 3 dimensi:

- a) Dimensi peran supervisi pengawas yang terdiri dari 5 indikator, yaitu : 1) bantuan kepada kepala sekolah memecahkan masalah akademik, 2) bantuan kepada guru, 3) pembinaan kepada guru, 4) memupuk semangat kepala sekolah, 5) pembinaan pengelolaan administrasi sekolah.
- b) Dimensi karakteristik supervisi pengawas terdiri dari 3 indikator yaitu : 1) pengalaman supervisi, 2) musyawarah supervisi, 3) peningkatan kualitas kepemimpinan,
- c) Dimensi pelaksanaan supervisi 2 indikator yaitu : 1) peningkatan kualitas pendidikan, 2) kerja sama.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan jika perlu perintahnya di ikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya.

1. Pengertian Kepemimpinan

Keberhasilan dari seberapa besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi amanah untuk memimpin organisasi, yaitu kemampuan mempengaruhi bawahan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ditentukan organisasi.

Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin. Seangkan oatang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut. Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin mempengaruhi anggota, karena itu peran pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga maupun organisasi dan masyarakat serta negara pada suatu bangsa bahkan proses kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja dan setiap waktu.

Menurut pendapat Yukl³⁰ “kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.”

Dalam kepemimpinan ini mencakup upaya yang tidak hanya mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi dapat juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan di masa depan. Dan kepemimpinan dipandang baik sebagai peran khusus dan proses pemberian pengaruh secara sosial. Setiap orang dapat memerankannya misalnya kepemimpinan dapat dilakukan bersama.

Menurut Adair³¹ Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi sekelompok orang untuk mengikuti suatu alur kegiatan, seni mengendalikan mereka, mengarahkan mereka dan membuat mereka mengeluarkan potensi terbaik. Dari pendapat diatas tampak ada beberapahal penting sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian tindakan atau sebagai proses.
2. Adanya tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai bersama.

³⁰ Gary Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : PT Indeks, 2009, hal. 8

³¹ John Adair, *Cara Menumbuhkan Pemimpin*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007, hal. 14

3. Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama.

Menurut Adair³² Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi sekelompok orang untuk mengikuti suatu alur kegiatan, seni mengendalikan mereka, mengarahkan mereka dan membuat mereka mengeluarkan potensi terbaik.

Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi bawahan dan berkaitan dengan manajemen untuk menggerakkan orang-orang agar dapat bekerja dengan segenap potensi yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sanusi³³ “Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.”

Dalam perkembangan saat ini, keberhasilan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai pemimpin dimasyarakat atau dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Menurut Nawawi³⁴ dikutip dari Novianty Djafri, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya menurut Syafaruddin³⁵ “Pemimpin adalah seorang yang dipercaya dengan kemampuannya diakui sebagai pemimpin ditengah-tengah masyarakat.” Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun, proses kepemimpinan atau aktifitas pemimpin dapat berlangsung di industri, organisasi

³² John Adair, *Cara Menumbuhkan Pemimpin*,... hal. 14

³³ Achmad Sanusi, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Bandung : Prospect, 2009, hal.19

³⁴ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta : Penerbit Deepublish, 2016, hal. 2

³⁵ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Quantum Teaching, 2010, hal. 49

pemerintah, organisasi politik, bisnis maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Robbins³⁶ Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Selanjutnya Hampton³⁷ menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kreativitas kesanggupan mempengaruhi dan memotivasi pihak lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kreativitas seni pemimpin adalah seni membangun lembaga, mengerjakan orang dan teknologi, mengatur serta mempertahankannya.

Maka kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, memberikan contoh dan teladan terhadap guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Yang perlu diingat bahwa pemimpin menjadi pemberi inspirasi, motivasi, dorongan, penggerak dan semangat serta gagasan baru. Hal ini sependapat dengan Wirawan³⁸ bahwa inovasi merupakan kemampuan untuk menerapkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah yang dihadapi mencapai peluang atau memproduksi produk baru. Untuk mencapai tujuan pemimpin mengadakan dan memanfaatkan hal-hal yang dapat membantu bawahan. Hal-hal tersebut adalah dapat berupa sarana benda seperti alat-alat, modal, tanah, kendaraan, gedung dapat pula berupa sarana non bendawi seperti peraturan, cita-cita yang canakangkan, instruksi yang dikeluarkan dan lain-lain.

³⁶ Stephan P. Robbin, *Organization Behavior*, Jakarta : Salemba Empat, 2007, hal.48

³⁷ David R. Hampton, *Management*, New York : McGraw-Hill Book Company, 1993, hal 449

³⁸ Wirawan, *Teori Kepemimpinan, Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*, Jakarta : Kerjasama Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2003, hal. 77

Selanjutnya menurut Syafaruddin³⁹ pemimpin adalah seorang yang dipercaya dengan kemampuannya diakui sebagai pemimpin ditengah-tengah masyarakat. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun proses kepemimpinan atau aktivitas pemimpin dapat berlangsung di industri, organisasi pemerintah, organisasi politik, bisnis maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi orang lain untuk memahami tugas yang dilakukan serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Lester yang dikutip oleh Timpe, “Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat dan bersemangat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.”⁴⁰

Dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur penting, yaitu : 1) keterlibatan orang lain, 2) kekuasaan, dan 3) pengaruh.⁴¹ Titik sentral kepemimpinan adalah kekuasaan merupakan unsur penting dari inti kepemimpinan.

Menurut Soepardi⁴² kemampuan mengelola sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum ((kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.”

Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengelola sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristik, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. Oleh sebab itu peran kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. Hal

³⁹ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, ... hal. 49

⁴⁰ A. Dale Timpe, *Seni dan Pengetahuan Bisnis: Kepemimpinan, terjemahan Susanto Budidharmo*, Jakarta : PT. Gramedia, 1991, hal. 181

⁴¹ A. Dale Timpe, *Seni dan Pengetahuan Bisnis : Kepemimpinan, terjemahan Susanto Budidharmo*, hal. 294

⁴² Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta : P2LPTK, 1988, hal. 18

tersebut sesuai dengan pandangan Wirawan⁴³ “bahwa pada prakteknya seorang pemimpin seperti kepala sekolah merupakan orang yang komunikatif dan menganggap komunikasi sangat menentukan keberhasilan kepemimpinannya.”

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan memberikan pengertian yang berbeda-beda sesuai dengan kepentingan dan keahlian dibidangnya masing-masing. Seperti yang dikemukakan oleh Mardjin Syam⁴⁴ kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah keseluruhan tindakan-tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan atau pendapat yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian bimbingan atau teladan dan pemberi jalan yang mudah (fasilitas) dari pekerjaan orang-orang yang terorganisir formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian tindakan dengan adanya tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai bersama dan untuk mempengaruhi orang lain dalam kegiatan.

Perwujudan kegiatan pimpinan antara lain berupa pemberian contoh atau bimbingan pemberian jalan yang mudah bagi kegiatan-kegiatan yang terorganisasi. Kegiatan dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi formal. Kepemimpinan tersebut cenderung bersifat formal maka berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dari seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dan seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan bimbingan, sari tauladan yang mengarahkan kepada hal-hal yang positif dalam rangka mencapai tujuan bersama.

⁴³ Wirawan, *Teori Kepemimpinan, Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*, hal.126

⁴⁴ Mardjin Syam, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Surabaya : Yayasan Pendidikan Practise, 1986, hal. 4

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan menurut Soekarto Indrafachrudi⁴⁵ adalah tiap-tiap orang yang merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas memimpin di dalam lapangan pendidikan dapat disebut pemimpin pendidikan.” Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin, yang mengemban kewenangan profesi dimana selaku pimpinan bertugas untuk mengarahkan dan membimbing tenaga-tenaga kependidikan. Dengan demikian kepala sekolah tidak terlepas dari tuntutan penguasaan kemampuan kepemimpinan professional dibidang pendidikan. Potensi kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki gagasan yang dapat dihormati guru dan tata usaha.

Menurut Soetopo dan Soemanto yang dikutip Syafaruddin menjelaskan : Kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Didalam kepemimpinan pendidikan sebagaimana dijalankan oleh para pemimpin: (Rektor, dekan, direktur, kepala sekolah/madrasah, pimpinan pesantren). Harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang. Profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi pendidikan, tujuan individu dan tujuan pemimpinnya.⁴⁶

Sebagai pemimpin pendidikan, maka kepala sekolah adalah tergolong pemimpin resmi atau pemimpin sebagai kedudukan (status leader). Dalam kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan yang resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan serta hubungan dengan masyarakat. Disamping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran.

Menurut Dirawat yang dikutip Syafruddin, “kepemimpinan pendidikan adalah sebagai satu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan

⁴⁵ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah*, Bandung : Ghalia Indonesia, 2006, hal 1

⁴⁶ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*,... hal. 55

ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar supaya tercapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴⁷

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan yang dijalankan oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan lainnya mengandung unsur-unsur, yaitu proses mempengaruhi para guru, pegawai, siswa serta pihak terkait (komite sekolah dan orangtua siswa). Pengaruh yang dimaksudkan agar orang lain melakukan tindakan yang diinginkan dan berlangsung dalam organisasi sekolah untuk mengelola aktifitas belajar dan mengajar. Kepala sekolah yang diangkat secara formal oleh pejabat kependidikan. Tujuan yang akan dicapai melalui proses kepemimpinannya yaitu tercapainya tujuan pendidikan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas tinggi, aktifitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia dari pada mengatur sumber daya material.

Ciri kepemimpinan yang diadaptasikan ke organisasi sekolah bahwa kepala sekolah harus memiliki perilaku keberanian dalam memimpin organisasi sekolah, diantaranya memiliki perilaku intelek dalam memecahkan masalah, kompeten dalam menetapkan tujuan, komunikatif terhadap guru. Ternyata perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil diperlukan kompetensi dan kemampuan berkomunikasi dengan guru dan stafnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi di organisasi sekolahnya.

Setiap pemimpin apalagi para manager yang menjalankan kepemimpinannya dalam suatu organisasi diharapkan menjadi pemimpin yang efektif (berhasil dan disenangi). Pemimpin merupakan faktor yang paling menentu dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Dengan kata lain dinamika suatu organisasi digerakkan oleh kreatifitas dan sikap inovatif pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan kepala sekolah berarti proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin hubungan pengertian dan kerja sama

⁴⁷ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*,... hal 55

antara personil sesuai dengan tugas yang ditetapkan di sekolah. Peranan interpersonal ini sejalan dengan fungsinya peranan pengambilan keputusan dalam kegiatan seorang kepala sekolah disamping peranan interpersonal kepada para anggota organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, bagaimana cara kepala sekolah mempengaruhi orang lain mau bekerja untuk mencapai tujuan sekolah hal ini termasuk gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan kepala sekolah berlangsung dalam lingkungan sekolah untuk menjalankan peran kepemimpinan pendidikan. Terutama keberadaan sekolah sebagai organisasi jasa pengembangan potensi sumber daya manusia tentu berbeda caranya dengan beberapa hal dengan organisasi.

3. Kualitas Kepemimpinan

Dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manager, administrator dan supervisor. Dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian paradigm baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁴⁸

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pada sekolah yang menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menselaraskan semua sumber daya pendidikan yang ada di sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki

⁴⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 97

kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang berkualitas agar dapat mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Sejalan dengan itu menurut Dharma⁴⁹ menjelaskan bahwa” kepemimpinan pendidikan mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki kepala sekolah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil.” Kualitas yang dimaksud antara lain : a. kepala sekolah harus tahu persis apa yang ingin dicapainya dan bagaimana mencapainya, b. kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi itu, c. kepala sekolah harus memiliki karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, dimana baik buruknya kinerja organisasi dapat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Pada umumnya semakin baik kualitas kepemimpinan seseorang dalam memimpin suatu organisasi akan semakin besar kemungkinannya organisasi tersebut berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula sebaliknya bagi suatu organisasi.

Istilah kualitas atau mutu merupakan terjemahan dari kata *quality*. Pengertian kualitas terus berubah dari waktu ke waktu sejalan dengan tuntutan perubahan itu sendiri. Sehingga konsep kualitas sering disebut sebagai konsep yang dinamis. Apa yang kita pahami sebagai konsep kualitas yang berlaku sekarang belum tentu tepat untuk lima tahun atau sepuluh tahun mendatang. Oleh karena itu, merumuskan tentang konsep kualitas sebaiknya selalu ditinjau ulang dari waktu ke waktu.

Menurut Sallis⁵⁰ “menjelaskan bahwa fungsi pemimpin dalam mengembangkan budaya mutu, adalah sebagai berikut :

1. Memiliki visi mutu terpadu bagi institusi
2. Memiliki komitmen yang jelas terhadap proses peningkatan mutu
3. Mengkomunikasikan pesan mutu

⁴⁹ Dharma, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, dari <http://artikelus/dharma.html>, diakses tanggal 10 November 2016

⁵⁰ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta : IRCISOD, 2008, hal. 55

4. Memastikan kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan dan praktek institusi

Istilah kualitas Menurut Deming⁵¹, tujuan kualitas yaitu untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang sekarang dan di masa depan. Scherkenbach mengatakan bahwa kualitas ditentukan oleh pelanggan, pelanggan menginginkan produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan harapannya pada suatu tingkat harga tertentu yang menunjukkan nilai produk tersebut. Memang tidak terlepas dari manajemen kualitas yang mempelajari setiap era dari manajemen operasi dari perencanaan lini produk dan fasilitas, sampai penjadwalan dan memonitor hasil. Kualitas merupakan bagian dari semua fungsi usaha yang lain (pemasaran, sumber daya manusia, keuangan dan lain-lain). Dalam kenyataannya, penyelidikan kualitas adalah suatu penyebab umum yang alamiah untuk mempersatukan fungsi-fungsi usaha.

Selain itu, kualitas memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus, yang dapat diukur, baik secara individual, organisasi, korporasi dan tujuan kinerja nasional. Dukungan manajemen, karyawan dan pemerintah untuk perbaikan kualitas adalah penting bagi kemampuan berkompetisi secara efektif di pasar global. Perbaikan kualitas lebih dari suatu strategi usaha, melainkan merupakan sumber penting kebanggaan nasional. Komitmen terhadap kualitas merupakan suatu sikap yang diformulasikan dan didemonstrasikan dalam setiap lingkup kegiatan dan kehidupan, serta mempunyai karakteristik hubungan yang paling dekat dengan anggota masyarakat.

Konsep kualitas harus bersifat menyeluruh, baik produk maupun prosesnya. Kualitas produk meliputi kualitas bahan baku dan barang jadi, sedangkan kualitas proses meliputi kualitas segala sesuatu yang berhubungan dengan proses produksi perusahaan manufaktur dan proses penyediaan jasa atau pelayanan bagi perusahaan jasa. Kualitas harus dibangun sejak awal, dari penerimaan input hingga perusahaan menghasilkan output bagi pelanggannya. Setiap tahapan dalam

⁵¹ Dorothea Wahu Ariani, *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Kuantitatif dalam Manajemen Kualitas)*, Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset, 2004 dalam <http://www.pengertianpakar.com/2015/05/pengertian-kualitas-menurut-pakar.html> diakses tanggal 15 April 2016

proses produksi maupun proses penyediaan jasa atau pelayanan juga harus berorientasi pada kualitas tersebut. Hal ini disebabkan setiap tahapan proses mempunyai pelanggan. Hal ini berarti bahwa pelanggan suatu proses adalah proses selanjutnya dan pemasok suatu proses merupakan proses sebelumnya.

Menurut Depdikbud⁵² meliputi : 1) keterampilan teknis, misalnya menyusun jadwal pelajaran, mensupervisi, memimpin rapat dan sebagainya, 2) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya bekerja sama dengan orang lain, memotivasi dan mendorong guru serta staf dan sebagainya, 3) keterampilan konseptua;, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

Berdasarkan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah mutu layanan kepala sekolah dalam upaya mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meliputi 4 dimensi : a) dimensi kepribadian yang terdiri dari 8 indikator, yaitu : 1) kejujuran, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko, 5) berani mengambil keputusan, 6) berjiwa besar, 7) emosi yang stabil, 8) teladan. b) dimensi pengetahuan yang terdiri dari 5 indikator, yaitu : 1) memahami tenaga kependidikan, 2) memahami karakteristik siswa, 3) mampu menyusun program, 4) memahami kritik dan saran, 5) memahami administrasi sekolah, c) dimensi pemahaman visi dan misi yang terdiri dari 3 indikator, yaitu : 1) memiliki visi, 2) merumuskan misi, 3) mewujudkan visi dan misi, d) dimensi kemampuan skill yang terdiri dari 2 indikator, yaitu : 1) kemampuan mengambil keputusan, 2) kemampuan berkomunikasi.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Setelah membaca dan menelaah dari beberapa tesis penelitian yang lain mengenai variabel yang ada kaitan dengan variabel penelitian ini, baik itu variabel supervisi pengawas (X_1), variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan variabel

⁵² Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 1998, hal.11

kinerja guru (Y) ada sebagian sama. Penelitian yang terdahulu dilakukan oleh A.Ramlah, MS (2008) dengan judul Hubungan antara Supervisi Pengawas dan Kompetensi Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau. Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara supervisi pengawas dengan tinggi efektifitas kepemimpinan kepala sekolah, 2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi guru dapat menjamin kepemimpinan kepala sekolah, 3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara supervisi pengawas dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan kepemimpinan kepala sekolah atau makin efektif supervisi pengawas dan tinggi kompetensi guru secara bersama-sama, maka makin efektif kepemimpinan kepala sekolah.

E. Kerangka Penelitian

1. Hubungan antara supervisi akademik pengawas dengan kinerja guru

Supervisi merupakan suatu layanan, bantuan, pembinaan dari pengawas kepada kepala sekolah terhadap pengelolaan administrasi sekolah, seperti : 1) kurikulum, 2) kesiswaan, 3) sarana prasarana, 4) ketenagaan, 5) keuangan, 6) hubungan sekolah masyarakat, 7) layanan kursus dan pengawasan kepada guru terhadap serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi menacapai tujuan pembelajaran.

Kinerja guru adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban amanat dalam merencanakan pembelajaran, untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan maemadu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik.

Supervisi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru dan pengawas harus secara rutin menjalankan tugasnya untuk datang ke sekolah memberikan bantuan, pembinaan kepada kepala sekolah dan guru-guru untuk mengembangkan kualitas input, proses dan out put suatu lembaga atau organisasi.

2. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah. Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diangkat dan diserahi tanggung jawab sebagai pemimpin di masyarakat atau dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin digambarkan akan memberi perintah atau pengarahan, mempengaruhi, memotivasi, memberi contoh dan teladan terhadap guru-guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah harus memiliki perilaku sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari dalam organisasi termasuk membina guru-guru. Peranan kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan kinerja guru berkaitan dengan tujuan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja para guru.

3. Hubungan antara supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru

Pengawas sekolah sebagai tenaga fungsional kependidikan bertanggung jawab dalam membina kepemimpinan profesional guru untuk mempertinggi mutu pembelajaran dan membina kepala sekolah dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah merupakan sosok yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, kepala sekolah sebagai pemimpin sangat kompleks pekerjaannya oleh karena itu kepala sekolah perlu diberi berbagai pembinaan agar lebih tajam dan aktif serta dinamis dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya.

Supervisi pengawas bila dijalankan dengan tepat maka kemungkinan akan dapat meningkatkan keefektifitas kepemimpinan kepala sekolah dengan adanya supervisi yang rutin dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah tidak akan semena-

mena menjalankan tugas kepemimpinan tersebut. Pengawas sekolah melakukan supervisi gunanya untuk membantu kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan membantu kesulitan kepala sekolah serta membina kerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran yang baik.

F. Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut apabila H_a diterima berarti :

1. Adanya pengaruh supervisi akademik pengawas dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
2. Adanya pengaruh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
3. Adanya pengaruh supervisi akademik pengawas dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Sebaliknya, bila H_a ditolak berarti :

1. Tidak adanya pengaruh supervisi akademik pengawas PAI dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
2. Tidak adanya pengaruh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.
3. Tidak adanya pengaruh supervisi akademik pengawas PAI dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono⁵³ “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Selanjutnya Murwani⁵⁴ “mengemukakan populasi adalah sejumlah objek dengan sifat tertentu yang menjadi sasaran penelitian”. Jadi populasi adalah objek yang telah ditetapkan peneliti untuk dijadikan sumber data dalam penelitian. Dalam penelitian ini, populasi tersebar di Kecamatan Pancoran karena terbatas sumber penelitian maka digunakan populasi target dalam penelitian ini adalah semua guru Pendidikan Agama Islam di SD Negeri se-Kecamatan Pancoran dengan jumlah populasi terjangkau secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.1 pada halaman berikutnya.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2007, hal. 90

⁵⁴ R. Santosa Murwani, *Statistik Terapan*, Jakarta : Uhamka Press, 2009, hal. 23

Tabel 3.1
Jumlah Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri se-Kecamatan Pancoran

No	Nama sekolah	Jumlah Guru
1	SDN Pancoran (48	2
2	SDN Pancoran (1
3	SDN Pancoran 05	1
4	SDN Pancoran 07	1
5	SDN Pancoran 08	1
6	SDN Pancoran 10	1
7	SDN Durentiga 01	1
8	SDN Durentiga 05	1
9	SDN Durentiga 07	1
10	SDN Durentiga 09	2
11	SDN Durentiga 13	2
12	SDN Durentiga 14	1
13	SDN Rawajati 03	1
14	SDN Rawajati 05	1
15	SDN Rawajati 07	1
16	SDN Rawajati 08	1
17	SDN Kalibata 01	2
18	SDN Kalibata 03	1
19	SDN Kalibata 07	2
20	SDN Kalibata 11	2
21	SDN Pengadegan 03	4
22	SDN Pengadegan 07	1
23	SDN Cikoko 01	1
24	SDN Cikoko 03	2
JUMLAH		34

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Pancoran.

Dalam menentukan jumlah guru yang dijadikan sampel penelitian dan sampel uji coba penelitian untuk masing-masing sekolah dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel penelitian ini sebanyak 34 orang.

B. Sifat Data

Dalam penelitian ini yaitu menggunakan bentuk penelitian kuantitatif. Menurut Kountur⁵⁵ “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur sehingga pengolahan dan pengujiannya menggunakan perhitungan statistik. Penelitian kuantitatif mengikuti proses deduktif induktif, yaitu proses pengambilan kesimpulan dari umum ke khusus”. Bentuk penelitian ini akan diketahui hubungan supervisi pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel ini merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati.

C. Variabel Penelitian dan Skala

Desain penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah survey. Menurut Kerlinger dikutip Sugiyono “mengemukakan penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologi”.⁵⁶

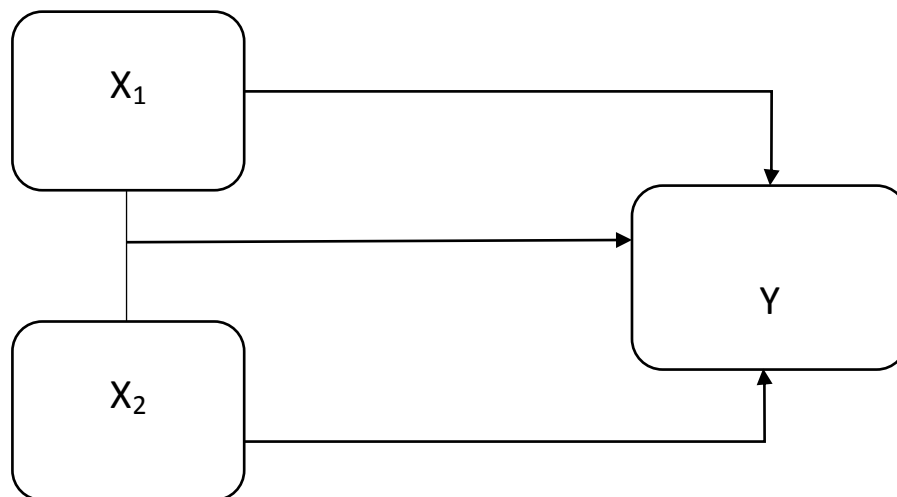
⁵⁵Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta : PPM, 2005, hal. 16-17

⁵⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*,... hal. 7

Penelitian ini mencari hubungan antara dua variabel, bentuk penelitian berupa korelasi dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu : supervisi akademik pengawas (X_1) dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (X_2), sedangkan variabel terikat (Y) kinerja guru. Desain penelitian melukiskan proses, alur, peta, dan rancang atau konstelasi penelitian. Desain penelitian menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti untuk diketahui bagaimana cara menghitung hubungan tersebut.

Dilihat dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, bertujuan untuk mencari hubungan supervisi pengawas dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri Kecamatan Pancoran. Hubungan antara variabel-variabel penelitian dapat digambarkan dalam konstelasi masalah pada gambar 3.2

Gambar 3.2
Konstelasi Penelitian



Keterangan :

X_1 : Supervisi Pengawas

X_2 : Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y : Kinerja Guru

Sugiyono⁵⁷ “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.” Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan-pernyataan.

D. Instrumen Data

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono⁵⁸ “instrumen penelitian adalah merupakan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Dengan demikian instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka instrumen harus mempunyai skala.

a. Kinerja guru Pendidikan Agama Islam (Y)

1) Definisi konseptual

Kinerja guru mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

2) Definisi operasional

Kinerja guru ditunjukkan dengan skor yang diperoleh melalui kuesioner sehingga dapat melihat baik tidaknya kinerja guru Agama Islam di SD Negeri se-Kecamatan Pancoran. Kinerja guru dalam skor berdasarkan tinggi rendahnya keberhasilan pengelolaan pembelajaran artinya makin tinggi skor pengelolaan pembelajaran maka pengelolaan pembelajaran makin baik dan sebaliknya makin rendah skor makin rendah pula pengelolaan pembelajaran. Skor diatur

⁵⁷ Sugiyono., *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2007, hal. 5

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, ... hal 118

berdasarkan skala Likert yang diimplikasikan dalam empat pilihan, yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu selalu (SR), Kadang-kadang(KK), tidak pernah (TP).

Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka jawaban diberi skor mulai dari skor 4 bagi yang menjawab SL, 3 bagi yang menjawab SR, 2 bagi yang menjawab KK, 1 bagi yang menjawab TP. Sebaliknya jika pernyataan bersifat negatif, maka nilai untuk tiap jawaban dibalik mulai dari 1 untuk jawab SL, 2 untuk menjawab SR, dan seterusnya. Butir-butir instrumen kinerja guru akan disusun berdasarkan nomor, dimensi, indikator, nomor butir dan jumlah butir instrumen. Kinerja guru akan diperoleh dan diungkap melalui instrumen penelitian disusun berdasarkan dimensi kinerja guru.

3) Dimensi dan Indikator

Kisi-kisi dimensi dan indikator selanjutnya disajikan pada table 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Butir Instrumen Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir soal
1	Perencanaan	- Penyusunan Program	1, 2
	Pembelajaran	- Penyusunan perangkat pembelajaran	3, 4, 5, 6, 7
2	Melaksanakan Pembelajaran	- Melaksanakan proses pembelajaran	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
3	Menilai Pembelajaran	- Melaksanakan penilaian hasil belajar	19, 20, 21, 22, 23, 24
		- Menganalisa hasil belajar	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33
4	Kegiatan Tambahan	- Melatih dan membimbing siswa	34, 35, 36
		- Bimbingan siswa dalam pengembangan diri	37, 38

4) Kalibrasi

Jumlah butir pernyataan instrumen dengan skala empat yang mengacu pada indikator-indikator variabel kinerja guru sebagaimana dituangkan dalam kisi-kisi butir pernyataan yang disebut konsep instrumen untuk mengukur variabel kinerja guru. Kemudian diteliti untuk memperoleh keabsahan konstruk, sampai berapa kuat butir-butir instrumen telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel kinerja guru sebagaimana tercantum dalam kisi-kisi butir instrumen di atas, dilanjutkan dengan diujicoba kepada 33 orang guru, sesuai data sampel ujicoba.

b. Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1)

1) Definisi Konseptual

Supervisi akademik pengawas adalah layanan, bantuan, pembinaan yang diberikan pengawas sekolah kepada sekolah dan guru-guru dalam rangka memberikan jalan keluar terhadap berbagai permasalahan tugas sehari-hari di sekolah dalam usaha meningkatkan mutu proses pembelajaran.

2) Definisi Operasional

Supervisi akademik pengawas PAI ditunjukkan dengan skor yang diperoleh melalui kuesioner sehingga dapat melihat baik tidaknya supervisi pengawas pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran. Skor supervisi pengawas dapat diperoleh dengan menggunakan instrumen berbentuk skala empat yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KK), dan tidak pernah (TP). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, jawaban yang diberikan mulai dari skor 4 bagi yang menjawab SL, 3 bagi yang menjawab SR, 2 bagi yang menjawab KK, 1 bagi yang menjawab TP. Sebaliknya jika pernyataan yang bersifat negatif, nilai untuk setiap menjawab dibalik mulai dari 1 untuk jawaban SL, 2 bagi yang menjawab SR dan seterusnya. Dari definisi operasional pengawas sekolah maka skor total yang akan diperoleh dan diungkapkan melalui instrumen penelitian disusun berdasarkan dimensi pengawas sekolah sebagai berikut :

- a. Peran supervisi pengawas
- b. Karakteristik supervisi
- c. Pelaksanaan supervisi sekolah

Butir-butir instrumen supervisi akademik pengawas akan disusun berdasarkan definisi operasional, yang terdiri dari dimensi, indikator, nomor butir, dan jumlah butir instrumen.

3) Dimensi dan Indikator

Kisi-kisi dimensi dan indikator selanjutnya disajikan pada tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik Pengawas PAI

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal
1	Peran Supervisi Pengawas	<ul style="list-style-type: none"> - Bantuan kepala sekolah memecahkan persoalan akademik - Bantuan kepada guru - Pembinaan kepada guru - Pengarahan kepada kepala sekolah - Pembinaan kegiatan keagamaan 	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>5, 6, 7, 8</p> <p>9, 10, 11, 12</p> <p>13, 14</p> <p>15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</p>
2	Karakteristik Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman supervisi - Musyawarah supervisi - Meningkatkan kualitas kepemimpinan 	<p>22, 23, 24</p> <p>25, 26, 27</p> <p>28, 29, 30</p>
3	Pelaksanaan Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kualitas pendidikan - Kerjasama pengawas dengan lingkungan sekolah 	<p>31, 32, 33, 34</p> <p>35, 36</p>

4) Kalibrasi

Proses pengembangan instrumen dimulai dengan penyusunan instrumen dengan skala empat yang mengacu pada indikator-indikator variabel supervisi

pengawas sebagaimana dituangkan dalam kisi-kisi butir pernyataan yang disebut konsep instrumen untuk mengukur supervisi pengawas sekolah. Kemudian diteliti untuk memperoleh keabsahan konstruk, sampai berapa kuat butir-butir instrumen telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel pengawas sebagaimana tercantum dalam kisi-kisi butir instrumen diatas, dilanjutkan dengan diujicoba kepada 34 orang guru sesuai dengan data sampel uji coba.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

1) Definisi konseptual

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah mutu layanan kepala sekolah dalam upaya mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Definisi Operasional

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan dengan skor diperoleh melalui kuesioner sehingga dapat melihat baik tidaknya kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran. Skor kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat diperoleh dengan menggunakan instrumen berbentuk skala empat yang terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KK), dan tidak pernah (TP). Setiap butir pernyataan yang bersifat positif, maka jawaban diberikan mulai dari skor 4 bagi yang menjawab SL, 3 bagi yang menjawab SR, 2 bagi yang menjawab KK, 1 bagi yang menjawab TP. Sebaliknya jika pernyataan bersifat negatif mulai dari 1 untuk menjawab SL, 2 untuk menjawab SR dan seterusnya. Butir-butir instrumen kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan disusun berdasarkan definisi operasional, yang terdiri dari nomor, dimensi, indikator, nomor butir dan jumlah butir instrumen.

3) Dimensi dan Indikator

Kisi-kisi dimensi dan indikator selanjutnya disajikan pada tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5
Kisi-kisi Butir Instrumen Variabel
Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal
1	Kepribadian	- Kejujuran - Percaya diri - Tanggung jawab - Berani mengambil resiko - Berani mengambil keputusan - Berjiwa besar - Emosi yang stabil - Teladan	1 2 3 4 5 6 7 8
2	Pengetahuan	- Memahami tenaga kependidikan - Memahami karakteristik siswa - Mampu menyusun program - Memahami kritik dan saran - Memahami admisnistrasi sekolah	9, 19 11, 12 13, 14 15, 16 17, 18, 19
3	Pemahaman Visi dan Misi	- Memiliki misi - Merumuskan misi - Mewujudkan visi dan misi	20, 21, 22 23, 24, 25 26, 27
4	Kemampuan	- Kemampuan mengambil keputusan - Kemampuan komunikasi	28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35, 36

4) Kalibrasi

Proses pengembangan intrumen dimulai dengan penyusunan intrumen dengan skala empat yang mengacu pada indikator-indikator variabel kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana dituangkan dalam kisi-kisi butir pernyataan yang disebut konsep instrumen untuk mengukur variabel kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kemudian diteliti untuk memperoleh keabsahan

konstruk, sampai berapa kuat butir-butir instrumen telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana tercantum dalam kisi-kisi butir instrumen di atas, di lanjutkan dengan uji coba kepada 34 orang guru sesuai dengan data sampel uji coba.

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menguji keabsahan (validitas) dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu dilakukan analisis hubungan antara satu butir dengan indikator dan dengan variabel. Instrumen tersebut diujicobakan kepada 34 orang guru sebagai responden yang masuk dalam sampel penelitian pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran.

1) Variabel Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.” Validitas instrumen diuji dengan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus korelasi skor butir dengan total *product moment*.

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir soal dinyatakan valid atau sah, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal dianggap tidak absah dan selanjutnya drop atau tidak digunakan. Validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Untuk mengukur validitas ini digunakan metode internal konsistensi yang mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pertanyaan adalah validitas isi (*content validity*).

Untuk mengukur validitas ini digunakan metode internal konsistensi yang mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pertanyaan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji signifikansi dengan uji-t. Suatu butir soal ditentukan oleh besarnya harga r_{hitung} pada $\alpha = 0,05$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan valid atau sah, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi skor butir (x) dengan skor total (y)

N = ukuran sampel (responden)

X = ukuran butir

Y = skor total

Syarat korelasi pearson

- Sampel diambil secara acak
- Ukuran sampel minimum dipenuhi
- Data sampel masing-masing variabel berdistribusi normal
- Bentuk regresi linier

Kriteria yang digunakan untuk uji-keabsahan butir adalah r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 34$, artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dianggap sah dan selanjutnya di *drop* atau tidak digunakan.

2) Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden atau guru untuk dianalisis. Butir yang valid selanjutnya dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus koefisien alpha (*alpha Cronbach*) dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya jumlah butir pernyataan yang valid

$\sum a^2 b$ = jumlah varian butir

Dengan : $\sum o^2 b = \sum o^2 1 + \sum n 2 + \dots + \sum o^2 n$

$O^2 1$: varian butir ke 1

Dengan :

$$O^2 t = \frac{\sum x^2 - \left[\frac{\sum x_1}{n} \right]^2}{n-1}$$

X_1 = skor butir ke-1

$O^2 t$ = varians total, dicari dengan rumus :

$$O^2 t = \frac{\sum y^2 - \left[\frac{\sum y}{n} \right]^2}{n-1}$$

y : skor total, sedangkan n ukuran sampel

E. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah dengan data kuantitatif yang diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami melainkan dalam numerik. Jenis datanya yaitu dengan data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri dengan cara menyebarkan angket. Selain itu data diperoleh juga dengan cara observasi

F. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari peneliti dari sumber yang sudah ada. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan cara mengumpulkan data, sumbernya, dan alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya yaitu menggunakan angket dan observasi.

H. Teknik Analisa Data

Dalam melakukan analisis terhadap data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 22 dengan teknik analisis regresi linier yaitu untuk mengetahui derajat kualitas hubungan supervisi pengawas (X_1) dengan kinerja guru (Y), hubungan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dan hubungan supervisi pengawas (X_1) dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada SD Negeri Kecamatan Pancoran.

Untuk mengetahui apakah data tersebut normal, dan persamaan regresi linier, maka teknik analisis data yang digunakan melalui uji persyaratan analisis data yang akan dibandingkan sebagai berikut :

1. Uji persyaratan analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal tidaknya distribusi frekuensi data sampel dalam penelitian, dimana pengujinya dengan menggunakan bantuan SPSS dengan uji kolmogorov-smirnof. Dalam uji kolmogorov-smirnof dikatakan bahwa data sampel berasal dari populasi yang disistribusikan normal apabila dengan ketentuan data dikatakan normal apabila nilai Sig > 0,05 dan sebaliknya data tidak normal jika Sig < 0,05.

Cara menghitung uji normalitas melalui SPSS, yaitu :

2. Persiapkan data yang akan diuji
3. Buka program SPSS, klik *Variabel View*, selanjutnya pada bagian *Name* tulis saja X_1 , X_2 dan Y, pada *decimals* ubah semua menjadi angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.
4. Setelah itu, klik *data view* dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2 , dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.
5. Dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian submenu *Regression*, lalu pilih *Linear*.

6. Muncul kotak baru dengan nama *Linear Regression*, masukkan variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) pada kotak independen. masukkan variabel Kinerja Guru PAI (Y) pada kotak dependen, selanjutnya klik *save*.
7. Dilayar akan muncul tampilan *Linear Regression : save* Aktifkan pilihan dengan centang *Residuals*, centang *unstandardized* Abaikan yang lain biar tetap default. Kemudian klik *continue* dan tekan *ok*, dibagian *data view* akan muncul variabel baru dengan nama *Res_1*.
8. Pilih menu *analyze* lalu pilih *non-parametric test*, klik *legacy dialog* kemudian pilih submenu 1 sampel k-s.
9. Muncul kotak dengan nama one sampel *kolmpgorov-smirnov test*, selanjutnya masukkan variabel *unstandardized residuals* ke kotak test *variabel list* pada test distribution centang normal. Lalu klik *ok*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika dalam model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Cara uji Multikolinieritas dengan melihat VIF SPSS. Adapun rincian data yang akan diuji adalah Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2 , dan Kinerja Guru PAI (Y). adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Persiapkan data yang akan diuji
2. Buka program SPSS, klik *Variabel View*, Selanjutnya pada bagian Name tulis saja X1, X2 dan Y, pada decimals ubah semua menjadi

angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.

3. Setelah itu, klik *data view* dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.
4. Dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian submenu *Regression*, lalu pilih *Linear*.
5. Muncul kotak baru dengan nama *Linear Regression*, masukkan variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) pada kotak independen. masukkan variabel Kinerja Guru PAI (Y) pada kotak dependen, selanjutnya pada bagian *method*, pilih enter lalu klik *statistic*.
6. Dilayar akan muncul tampilan windows *Linear Regression Statistic*. Aktifkan pilihan dengan centang *Covariance matrix* dan *Collinierity Diagnostics*. Abaikan yang lain biar tetap default. Kemudian klik *continue* dan tekan *ok*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heterokedastisitas adalah untuk menguji terjadinya gangguan yang muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama sehingga penaksir tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar tapi masih dapat bias dan konsisten. Setiap uji dalam statistic mempunyai dasar pengambilan keputusan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang berguna untuk menentukan sebuah kesimpulan. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikasnsi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

1. Persiapkan data yang akan diuji
2. Buka program SPSS, klik *Variabel View*

Selanjutnya pada bagian Name tulis saja X1, X2 dan Y, pada decimals ubah semua menjadi angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.

3. Klik *data view* dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.

4. Setelah itu, membuat variabel tersebut dalam bentuk *unstandardized residual*, dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian *Regression*, lalu pilih *Linear*.

5. Muncul kotak baru dengan nama *Linear Regression*, masukkan variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) pada kotak independen. Masukkan variabel Kinerja Guru PAI (Y) pada kotak dependen, selanjutnya klik *save*.

6. Dilayar akan muncul tampilan windows *Linear Refression: save* Aktifkan pilihan dengan centang *Residul*, Abaikan yang lain biar tetap default. Kemudian klik continue dan tekan ok, dibagian data view akan muncul variabel baru dengan nama *Res_1*.

7. Selanjutnya akan membuat variabel *RES_2*, caranya dari menu utama SPSS pilih *Transform*, lalu *Compute Variabel* : pada kotak "Target Variabel" isi dengan *RES2*. Pada kotak Numeric Expression ketikkan rumus *ABS_RES(RES_1)*

8. Kemudian klik OK, lihat bagian data view maka akan muncul variabel baru dengan *RES2* lalu pilih *Analyze* kemudian pilih *Regression* lalu klik *Linear*.

9. Kemudian muncul kotak dialog dengan nama *Linear Regression* lalu keluarkan dulu variabel Y yang terdapat pada dependent dang anti dengan variabel *RES2* lalu klik *save*.

10. Muncul kotak dengan nama *Linear Regression: Save*, selanjutnya pada bagian *Residul*, hilangkan tanda centang *Unstandardized*, lalu klik *Continue* lalu klik *OK*.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative fan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear bernda adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2. X_2$$

Dalam pengujian ini maka menggunakan Uji F, Uji t dan Adjustud R Square. Uji f digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda.

Langkah-langkah uji analisis regresi linear ganda dengan SPSS, yaitu :

1. Siapkan data yang akan diuji
2. Buka program SPSS, klik *Variabel View*
3. Selanjutnya pada bagian Name tulis saja X_1 , X_2 dan Y, pada decimals ubah semua menjadi angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.
4. Klik *data view* dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2 , dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.
5. Setelah itu, membuat variabel tersebut dalam bentuk *unstandardized residual*, dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian *Regression*, lalu pilih *Linear*.
6. Muncul kotak baru dengan nama *Linear Regression*, masukkan variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) pada kotak independen. Masukkan variabel Kinerja Guru PAI (Y) pada kotak dependen, selanjutnya klik *save*.
7. Pilih menu *method*, *method stepwise*, klik *statistic*, klik *estimates*, *model fit* dan *deskritive* kemudian klik *continue* lalu klik *OK*

a. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji f dilihat dalam table ANOVA dalam kolom sig. apabila menggunakan taraf signifikansi 5% jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak dapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Persiapkan data yang akan diuji
2. Buka program SPSS, klik *Variabel View* Selanjutnya pada bagian Name tulis saja X1, X2 dan Y, pada decimals ubah semua menjadi angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.
3. Klik *data view* dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.
4. Setelah itu, membuat variabel tersebut dalam bentuk *unstandardized residual*, dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian *Regression*, lalu pilih *Linear*.
5. Muncul kotak baru dengan nama *Linear Regression*, masukkan variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) pada kotak independen. Masukkan variabel Kinerja Guru PAI (Y) pada kotak dependen, selanjutnya klik *ok*.
6. Setelah itu muncul windows baru yaitu *output* dari analisa tersebut. Yang digunakan hanya table ANOVA khususnya untuk kolom F dan Sig.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom *si* (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Langkah-langkah perhitungan Uji t, yaitu :

1. Persiapkan data yang akan diuji
2. Buka program SPSS, klik *Variabel View* Selanjutnya pada bagian Name tulis saja X_1 , X_2 dan Y, pada decimals ubah semua menjadi angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.
3. Klik *data view* dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.
4. Setelah itu, membuat variabel tersebut dalam bentuk unstandardized residual, dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian *compare means*, lalu pilih *independent –samples T test*
5. Muncul kotak baru, pada kotak tersebut klik tes variabel lalu *grouping* variabel klik *define group* klik *continue*
6. Klik option gunakan tingkat kepercayaan 95 % atau signifikansi 5 % klik *continue* lalu ok.

c. Adjusted R Square (*koefisien Determinasi*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda maka yang digunakan adalah koefisien determinasi. Hasil perhitungan Adjusted R^2 dapat dilihat pada output model summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Cara perhitungan Adjusted R Square (koefisien Determinasi), sebagai berikut :

1. Persiapkan data yang akan diuji
2. Buka program SPSS, klik *Variabel View*
3. Selanjutnya pada bagian Name tulis saja X1, X2 dan Y, pada decimals ubah semua menjadi angka 0, pada bagian label tuliskan Supervisi, Kepemimpinan dan Kinerja.
4. Klik data view dan masukkan data Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2 , dan Kinerja Guru PAI (Y) yang sudah dipersiapkan tadi, bias dengan cara copy paste.
5. Setelah itu, membuat variabel tersebut dalam bentuk *unstandardized residual*, dari menu SPSS, pilih menu *Analyze*, kemudian *regression*, lalu pilih *linear*.
6. Setelah itu muncul window baru, kemudian variabel Y kotak dependent dan Variabel X_1 dan X_2 kedalam kotak independen. Klik *OK*
7. Akan muncul output yang digunakan hanya *Model Summary*

I. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan dari bulan Februari sampai September terhadap guru-guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri Kecamatan Pancoran yang menjadi sasaran penelitian, dengan jadwal tahapan penelitian pada tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6
Gantt Chart Rencana Aktifitas Penelitian

	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan								
		Mar	Apri	Mei	Juni	Juli	Agts	Sept	Okt	Nov
1	Penelitian Pendahuluan									

2	Menyusun Proposal									
3	Seminar Proposal									
4	Penyusunan Instrumen									
5	Uji Coba Instrumen									
6	Menjaring Data									
7	Tabulasi Dan Analisis Data									
8	Menyusun Naskah									
9	Ujian Tesis									

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada SD Negeri Kecamatan Pancoran yang terdiri dari 24 sekolah. Dipilihnya sekolah tersebut sebagai objek penelitian berdasarkan pada beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- a. Lokasi tersebut belum ada yang meneliti tentang adanya pengaruh supervisi pengawas Pendidikan Agama Islam dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.
- b. Peneliti sangat memahami dan mengerti lokasi tersebut sehingga memungkinkan mempermudah dalam penyelesaian penelitian sesuai dengan jadwal penelitian.
- c. Sekolah yang dipilih memiliki input yang sangat berbeda antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya.
- d. Terbatasnya waktu dan biaya, maka sekolah yang diambil dalam penelitian ini adalah SD Negeri Kecamatan Pancoran. Dapat dilihat pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7
SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan

No	Nama Sekolah	Nama Kecamatan
1	SDN Pancoran 01	Pancoran
3	SDN Pancoran 05	Pancoran
4	SDN Pancoran 07	Pancoran
5	SDN Pancoran 08	Pancoran
6	SDN Pancoran 10	Pancoran
7	SDN Durentiga 01	Pancoran
8	SDN Durentiga 05	Pancoran
9	SDN Durentiga 07	Pancoran
10	SDN Durentiga 09	Pancoran
11	SDN Durentiga 13	Pancoran
12	SDN Durentiga 14	Pancoran
13	SDN Rawajati 03	Pancoran
14	SDN Rawajati 05	Pancoran
15	SDN Rawajati 07	Pancoran
16	SDN Rawajati 08	Pancoran
17	SDN Kalibata 01	Pancoran
18	SDN Kalibata 03	Pancoran
19	SDN Kalibata 07	Pancoran
20	SDN Kalibata 11	Pancoran
21	SDN Pengadegan 03	Pancoran
22	SDN Pengadegan 07	Pancoran
23	SDN Cikoko 01	Pancoran
24	SDN Cikoko 03	Pancoran

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dalam beberapa pembahasan, yaitu tentang deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat analisis data, dan uji hipotesis.

Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru Pendidikan Agama Islam pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Pengambilan responden dari wilayah Kecamatan Pancoran. Sampelnya adalah seluruh anggota populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Islam di 30 SD Negeri di Kecamatan Pancoran.

Kecamatan Pancoran merupakan sebuah kecamatan di Jakarta Selatan yang terdiri dari 6 kelurahan, yaitu Kelurahan Kalibata, Kelurahan Rawajati, Kelurahan Duren Tiga, Kelurahan Cikoko, Kelurahan Pengadegan dan Kelurahan Pancoran. Batas Kecamatan Pancoran sebelah barat dengan Mampang Prapatan, batas Kecamatan Pancoran sebelah Selatan dengan Pasar Minggu, Batas Kecamatan Pancoran sebelah Timur dengan Kramat Jati dan batas kecamatan Pancoran sebelah Utara dengan Tebet.

Dari Kelurahan Cikoko terdapat 2 sekolah yaitu SD Negeri Cikoko 01 dan Cikoko 03. Dari Kelurahan Pengadegan terdapat 2 sekolah, yaitu SD Negeri Pengadegan 03 dan Pengadegan 07. Dari Kelurahan Kalibata terdapat 4 sekolah, yaitu SD Negeri Kalibata 01, Kalibata 03, Kalibata 07, dan Kalibata 11. Dari Kelurahan Rawajati terdapat 4 sekolah, yaitu SD Negeri Rawajati 03, Rawajati 05, Rawajati 07 dan Rawajati 08. Dari Kelurahan Pancoran terdapat 5 sekolah, yaitu SD Negeri Pancoran 01, Pancoran 05, Pancoran 07, Pancoran 08, dan Pancoran 10. Dari Kelurahan Duren Tiga terdapat 6 sekolah, yaitu SD Negeri Duren Tiga 01, Duren Tiga 05, Duren Tiga 07, Duren Tiga 09, Duren Tiga 13 dan Duren Tiga 14.

Daftar sekolah SD Negeri di Kecamatan Pancoran sebanyak 24 sekolah dengan guru Pendidikan Agama Islam yang berjumlah 34 orang. Masing-masing sekolah berjumlah satu atau dua guru Pendidikan Agama Islam.

Penentuan jumlah sampel adalah seluruh anggota populasi dengan menggunakan sampling nonprobability dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil dan penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam sampel penelitian dan uji coba penelitian ini semua anggota populasi yang dijadikan sampel sebanyak 34 orang.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan ujicoba instrumen dengan 34 orang sampel yang berupa angket tentang Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas PAI dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan atau soal yang peneliti buat dan apakah layak untuk diujikan kepada responden.

1. Uji Validitas Instrumen

Dengan bantuan computer program Microsoft Office Excel telah didapat hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel. 4.1
Instrumen Variabel Kinerja Guru PAI (Y)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Valid	Nomor Butir Drop
1	Perencanaan Pembelajaran	1.1 Penyusunan Program 1.2 Penyusunan perangkat pembelajaran	1, 2 4, 5, 6, 7	- 3
2	Melaksanakan Pembelajaran	2.1 Melaksanakan proses pembelajaran	9, 10, 11, 13, 15	8, 12, 14
3	Menilai Pembelajaran	3.1 Melaksanakan penilaian hasil belajar 3.2 Menganalisa hasil belajar 3.3 Melakukan remedial dan pengayaan	20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 31, 32, 33	19, 21 25, 26 -
4	Kegiatan Tambahan	4.1 Melatih dan membimbing siswa 4.2 Bimbingan siswa dalam pengembangan diri	34, 35, 36 37, 38	- -

Tabel 4.2
Instrumen Variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X₁)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Valid	Nomor Butir Drop
1	Peran Supervisi Pengawas	1.1 Bantuan kepala sekolah memecahkan persoalan akademik	1, 2, 3,	4
		1.2 Bantuan kepada guru	6, 7, 8	5
		1.3 Pembinaan kepada guru	9, 11, 12 14	10 13
		1.4 Pengarahan kepada kepala sekolah	15, 16, 17,	18
		1.5 Pembinaan kegiatan keagamaan	19, 20, 21	-
2	Karakteristik Supervisi	a. Pengalaman supervisi	22, 23,	24
		b. Musyawarah supervisi	25, 26, 27	-
		c. Meningkatkan kualitas kepemimpinan	28, 29, 30	-
3	Pelaksanaan Supervisi	3.1 Peningkatan kualitas pendidikan	31, 32, 33, 34	-
		3.2 Kerjasama pengawas dengan lingkungan sekolah	35, 36	-

Tabel 4.3
Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Valid	Nomor Butir Drop
1	Kepribadian	1.1 Kejujuran 1.2 Percaya diri 1.3 Tanggung jawab 1.4 Berani mengambil resiko 1.5 Berani mengambil keputusan 1.6 Berjiwa besar 1.7 Emosi yang stabil 1.8 Teladan	1 2 3 4 5 6 7 8	- - - - - - - -
2	Pengetahuan	2.1 Memahami tenaga kependidikan 2.2 Memahami karakteristik siswa 2.3 Mampu menyusun program 2.4 Memahami kritik dan saran 2.5 Memahami admisnistrasi sekolah	9, 19 11 13, 14 15 17, 18	- 12 - 16 19
3	Pemahaman Visi dan Misi	3.1 Memiliki misi 3.2 Merumuskan misi 3.3 Mewujudkan visi dan misi	21, 22 23, 25 26, 27	20 24 -
4	Kemampuan	d. Kemampuan mengambil keputusan e. Kemampuan komunikasi	28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35	- 36

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Dengan bantuan computer program Microsoft Excel versi 2010 didapat hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian, sebagai berikut :

a. Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan tingkat reliabilitas instrumen, maka diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,9.

b. Instrumen Variabel Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam (X₁)

Dari hasil perhitungan tingkat reliabilitas instrumen, maka diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,87.

c. Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

Dari hasil perhitungan tingkat reliabilitas instrumen, maka diperoleh nilai r_{11} sebesar 0,88

1) Perhitungan Validitas dan reliabilitas Instrumen

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

Perhitungan uji validitas terhadap instrumen penelitian dilakukan melalui analisis data hasil uji coba yang dijanging dari 34 orang responden, guna menguji validitas butir instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total instrumen. Formula statistic yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus *Product Moment*, sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi skor butir (x) dengan skor total (y)

N = ukuran sampel (responden)

X = ukuran butir

Y = skor total

Kinerja guru memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari 0,339 (r_{tabel}), berarti butir-butir pernyataan kuesioner tersebut valid atau sah dan dapat diterima sebagai instrumen penelitian. sedangkan 8 butir lainnya, yang memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih kecil dari 0,339 (r_{tabel}) tidak valid dan dinyatakan

drop atau ditolak sebagai instrumen penelitian. Adapun nomor butir yang drop tersebut adalah nomor 3, 8, 12, 14, 19, 21, 25 dan 26. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4 hasil uji validitas instrumen variabel kinerja guru.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden atau guru untuk dianalisis. Butir yang valid selanjutnya dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus koefisien alpha (*alpha Cronbach*) dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{11} = rehalibilitas instrumen

k = banyaknya jumlah butir pernyataanyang valid

$\sum a^2 b$ = jumlah varian butir

Dengan : $\sum o^2 b = \sum o^2 1 + \sum n2 + \dots + \sum o^2 n$

$O^2 1$: varian butir ke 1

Dengan :

$$O^2 t = \frac{\sum x^2 - \left[\frac{\sum x_1}{n} \right]^2}{n-1}$$

$X1$ = skor butir ke-1

$O^2 t$ = varians total, dicari dengan rumus :

$$O^2 t = \frac{\sum y^2 - \left[\frac{\sum y}{n} \right]^2}{n-1}$$

y : skor total, sedangkan n ukuran sampel

setelah diujicobakan soal ini dan telah mengetahui valid atau tidaknya butir soal, serta dihitung reliabilitasnya. Kemudian dilakukan analisis deskriptif, dalam penelitian ini meliputi perhitungan ukuran tendensi sentral (means), standar deviasi, penyajian data dalam bentuk distribusi frekuensi, serta perhitungan modus dan median.

1. Mengubah bentuk data dari data tunggal menjadi data kelompok dengan cara :

- a. Mencari Range (r) yaitu selisih skor tertinggi dengan skor terendah
- b. Menghitung banyak kelas dengan menggunakan aturan strurgess yaitu : $K = 1 + 3,3 \log (n)$
- c. Menghitung panjang kelas interval (i) dengan rumus : $1 = r/k$ dengan syarat $K \times I \geq r + 1$
- d. Memasukkan data tunggal ke dalam kelas yang tepat

2. Menghitung means, median dan modus dengan rumus :

$$\text{Means : } \frac{\sum f.x}{n}$$

$$\text{Median : } b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - F}{f} \right)$$

$$\text{Modus : } b + p \left(\frac{d1}{d1-d2} \right)$$

Keterangan :

n : Jumlah responden

b : Batas bawah kelas modus dan median

p : Panjang kelas

d1 : Frekuensi kelas modus dikurangi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modus

d2 : Frekuensi kelas modus dikurangi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sesudah tanda kelas modus

F : Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

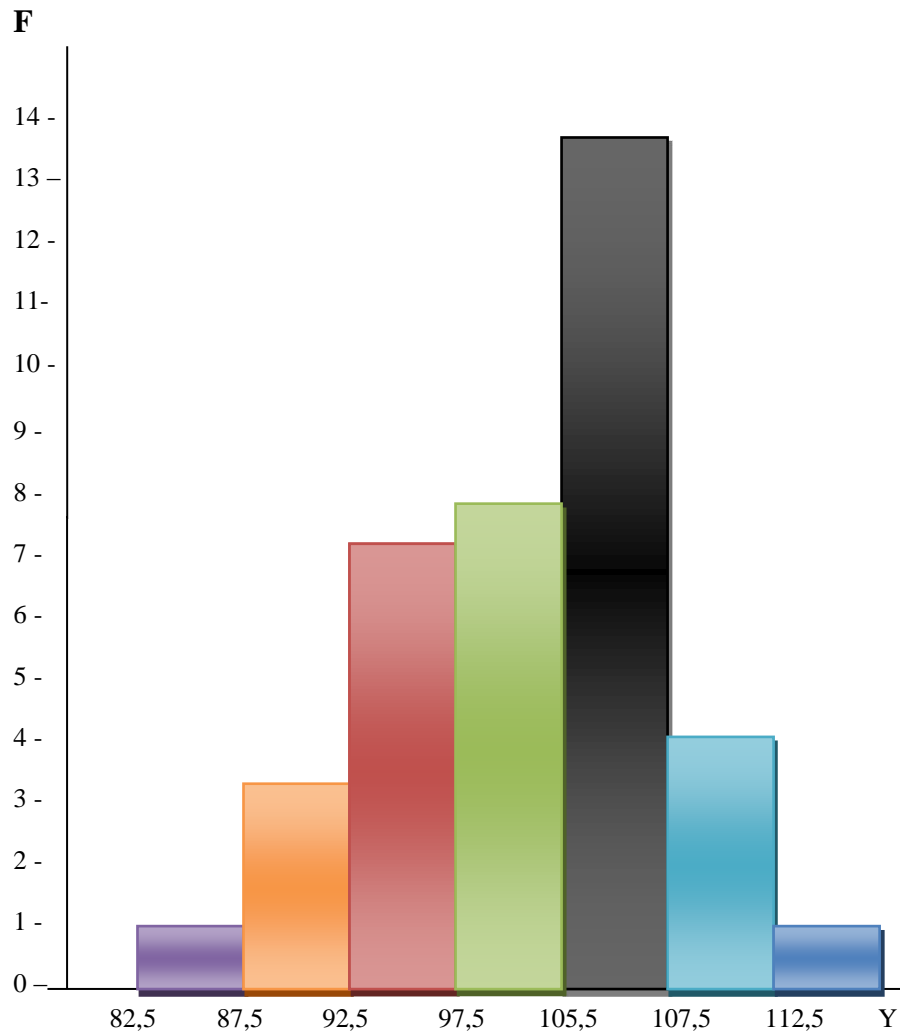
f : Frekuensi kelas median

a. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi skor kinerja guru Pendidikan Agama Islam

Nilai (X)	Frekuensi Absolut (f)	Frekuensi Relatif	Frekuensi Komulatif
83 - 87	1	2,94 %	2,94 %
88 - 92	3	8,83 %	11,77 %
93 - 97	6	17,65 %	29,42 %
98 - 102	7	20,58 %	50,00 %
103 - 107	12	35,3 %	85,30 %
108 - 112	4	11,76 %	97,06 %
113 - 117	1	2,94 %	100,00%
Total	34	100,00%	

Gambar 4.1
Grafik Histogram Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y)



Frekuensi skor Kinerja Guru pada tabel 4.4 dapat diklasifikasikan menjadi skor tinggi, sedang dan rendah. Skor tinggi adalah dari rerata ditambah 1 standar deviasi ke atas. Skor sedang adalah dari skor rerata di kurang 1 standar deviasi sampai dengan rerata ditambah 1 standar deviasi ke bawah.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa guru yang menempati posisi kategori tinggi sebesar 11,76 %, sedangkan guru yang menempati posisi kategori rendah 14,71 %. Kemudian sisanya sebesar 73,53 % merupakan guru yang berada

pada kategori sedang. Dari sebaran data tersebut klasifikasinya dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini.

Table 4.5
Distribusi Klasifikasi Skor Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y)

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	Tinggi	108 – 117	4	11,76
2	Sedang	93 – 107	25	73,53
3	Rendah	108 – 117	5	14,71
Σ			34	100

1. Rentang (r)
= data terbesar – data terkecil
= 116 - 84
= 32

2. Banyaknya kelas (k)
= $1 + 3,33 \log 34$
= $1 + 3,33 (1,531)$
= $1 + 5,10$
= $6,10 = 7$

3. Panjang kelas (p)

$$\frac{r}{k}$$

$$= \frac{32}{7}$$

$$= 4,57 = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Means} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{3436}{34} \\ &= 101,058 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Median} &= b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - f}{f} \right) \\ &= 106,65 \end{aligned}$$

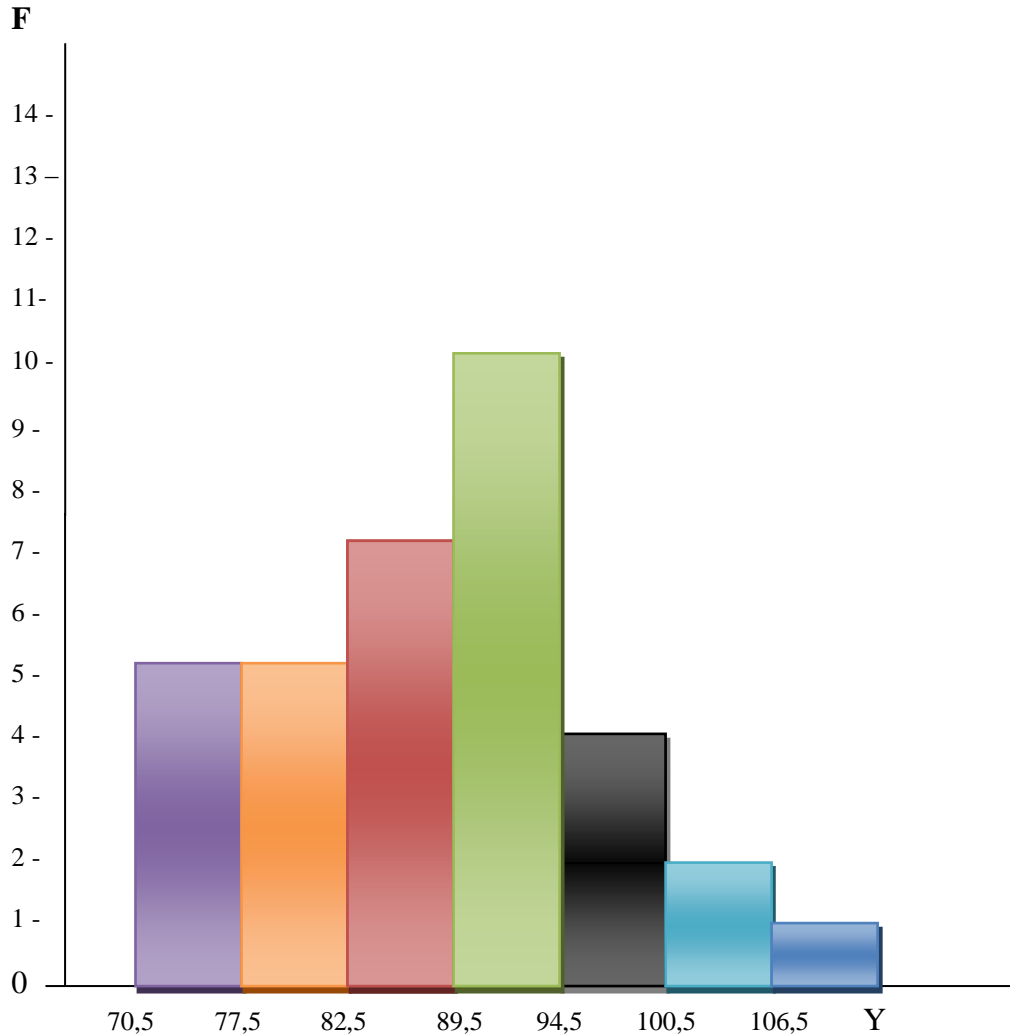
$$\begin{aligned} \text{Modus} &= b + p \left(\frac{d1}{d1-d2} \right) \\ &= 104,42 \end{aligned}$$

b. Distribusi frekuensi skor Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi skor Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam

Nilai (X)	Frekuensi Absolut (f)	Frekuensi Relatif	Frekuensi Komulatif
71 – 76	5	14,71 %	14,71 %
77 - 82	5	14,71 %	29,42 %
83 – 88	7	20,58 %	50,00 %
89 – 94	10	29,40 %	79,40 %
95 – 100	4	11,76%	91,16 %
101 – 106	2	5,88%	97,04 %
107 – 109	1	2,94%	100,00 %
Total	34	100,00%	

Gambar 4.2
Grafik Histogram Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam
Islam (Variabel X₁)



Frekuensi skor supervisi pengawas dapat dikalsifikasikan menjadi skor tinggi, sedang dan rendah. Skor tinggi adalah dari rerata ditambah 1 standar deviasi ke atas. Skor sedang adalah dari skor rerata di kurang 1 standar deviasi sampai dengan rerata ditambah 1 standar deviasi ke bawah.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa guru yang menempati posisi kategori tinggi sebesar 8,82 %, sedangkan guru yang menempati posisi kategori rendah 29,41 %. Kemudian sisanya sebesar 61,76 % merupakan guru yang berada pada kategori sedang. Dari sebaran data tersebut klasifikasinya dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini.

Table 4.7
Distribusi Klasifikasi Skor Supervisi Pengawas Pendidikan
Agama Islam (X1)

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	Tinggi	101 – 109	3	8,82
2	Sedang	83 – 100	21	61,76
3	Rendah	71 – 82	10	29,41
Σ			34	100,00

- a. Rentang (r)
 = data terbesar – data terkecil
 = 109-72
 = 37
- b. Banyaknya kelas (k)
 = $1 + 3,33 \log 34$
 = $1 + 3,33 (1,531)$
 = $1 + 5,10$
 = 6,10
- c. Panjang kelas (p)

$$\frac{r}{k}$$

$$= \frac{37}{7}$$
 = 5,3

$$\begin{aligned} \text{Means} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{2990}{34} \\ &= 87,94 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Median} &= b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - f}{f} \right) \\ &= 93,5 \end{aligned}$$

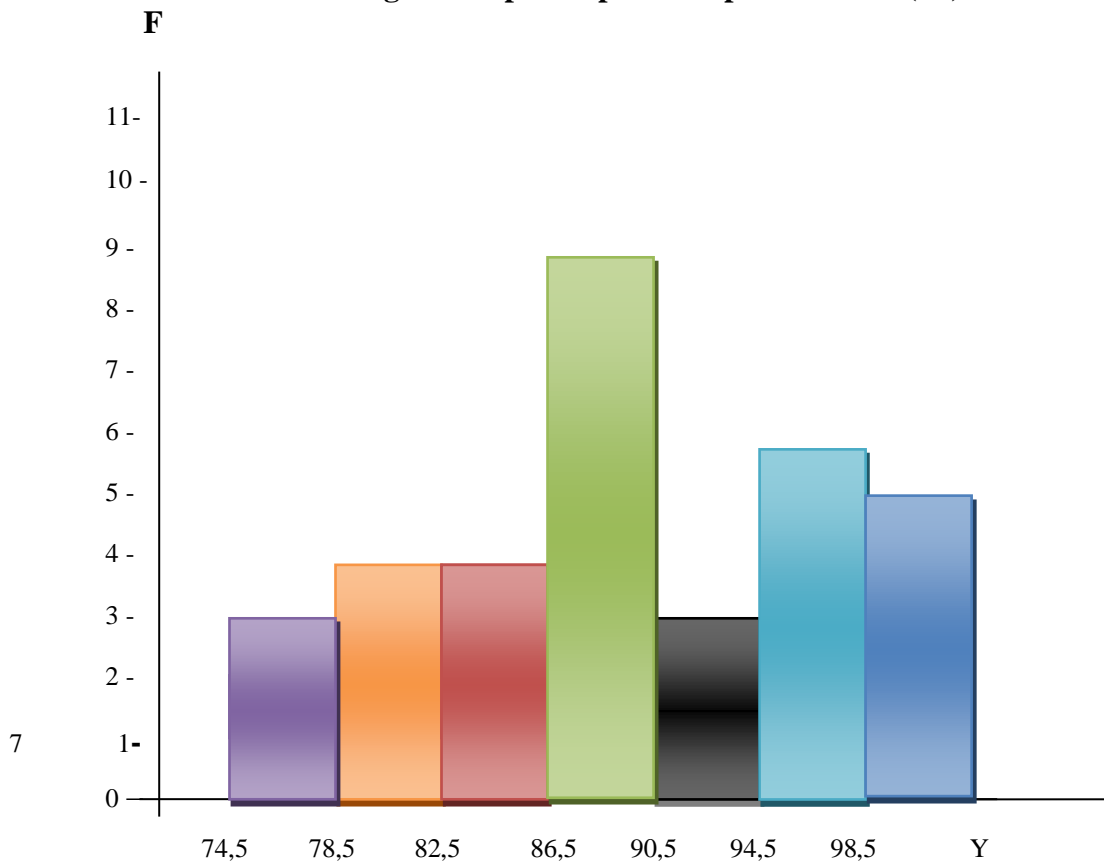
$$\begin{aligned} \text{Modus} &= b + p \left(\frac{d_1}{d_1 - d_2} \right) \\ &= 90,15 \end{aligned}$$

c. Distribusi frekuensi skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nilai (X)	Frekuensi Absolut (f)	Frekuensi Relatif	Frekuensi Komulatif
75 – 78	3	8,83 %	2,94%
79 - 82	4	11,76 %	5,88%
83 - 86	4	35,29%	23,53%
87 - 90	9	17,65%	47,06%
91 - 94	3	5,88%	79,41%
95 - 98	6	14,7%	97,06%
99 – 102	5	2,94%	100,00%
Total	34	100,00%	

Gambar 4.3
Grafik Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)



Frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah dapat diklasifikasikan menjadi skor tinggi, sedang dan rendah. Skor tinggi adalah dari rerata ditambah 1 standar deviasi ke atas. Skor sedang adalah dari skor rerata di kurang 1 standar deviasi sampai dengan rerata ditambah 1 standar deviasi ke bawah.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa guru yang menempati posisi kategori tinggi sebesar 20,60 %, sedangkan guru yang menempati posisi kategori rendah 32,35 %. Kemudian sisanya sebesar 47,05 % merupakan guru yang berada pada kategori sedang. Dari sebaran data tersebut klasifikasinya dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini.

Table 4.9
Distribusi Kalsifikasi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah Islam (X₂)

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	Tinggi	95 – 102	11	32,35
2	Sedang	83 - 94	16	47,05
3	Rendah	75 – 82	7	20,60
Σ			34	100,00

a. Rentang (r)
 = data terbesar – data terkecil
 = 102 - 76
 = 26

b. Banyaknya kelas (k)
 = $1 + 3,33 \log 34$
 = $1 + 3,33 (1,531)$
 = $1 + 5,10$
 = $6,10 = 7$

c. Panjang kelas (p)

$$\frac{r}{k}$$

$$= \frac{26}{7}$$

$$= 4$$

$$\text{Means} = \frac{\Sigma Y}{n}$$

$$= \frac{3048}{34}$$

$$= 89,65$$

$$\text{Median} = b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - f}{f} \right)$$

$$= 90,94$$

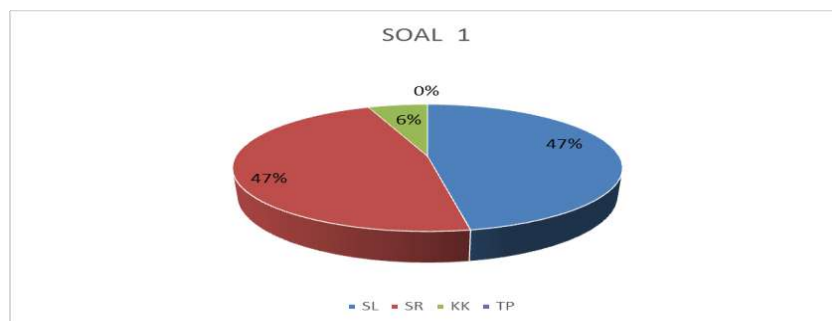
$$\text{Modus} = b + p \left(\frac{d1}{d1 - d2} \right)$$

$$= 88,7$$

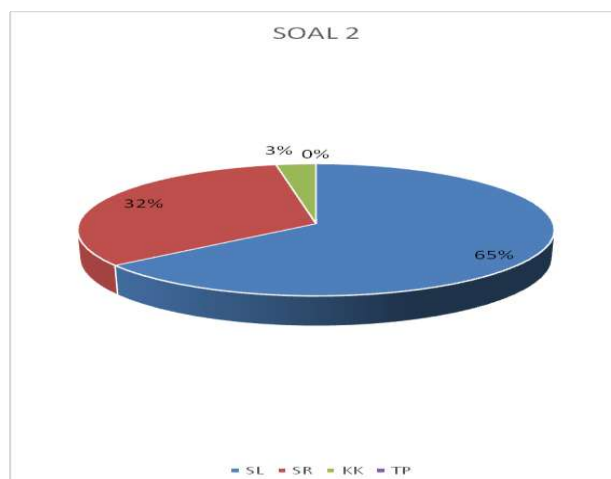
Analisis Butir Soal

Analisis butir setiap soal ini bertujuan untuk mengetahui jumlah atau prosentase dari setiap soal dalam penelitian ini. Dalam analisis ini menyajikan butir soal Kinerja Guru PAI (Y), Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2). Berikut adalah analisis butir soal yang disajikan dalam bentuk diagram.

1. Analisis Butir Soal Pada Variabel Kinerja Guru PAI (Y)

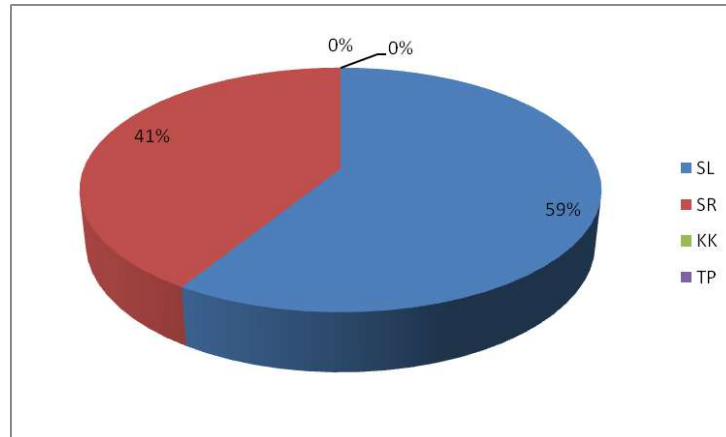


Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membuat program tahunan setiap awal tahun ajaran dengan 47 % menjawab selalu, 47 % sering, 6 % kadang-kadang dan 0% tidak pernah.



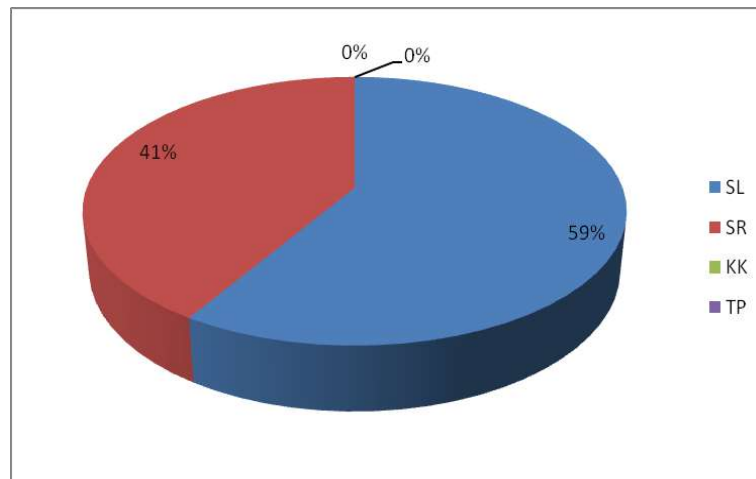
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membuat program semester setiap awal tahun ajaran dengan 65 % menjawab selalu, 32 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0% tidak pernah.

SOAL 3



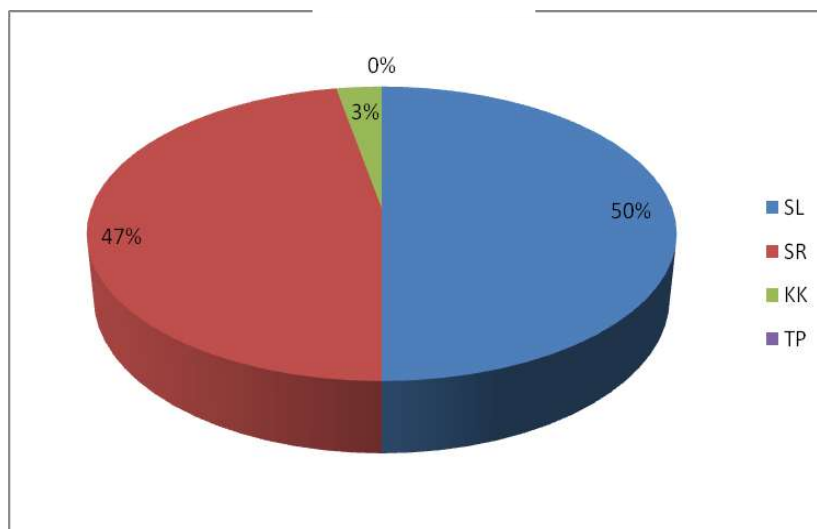
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membuat RPP sebelum mengajar dengan 59 % menjawab selalu, 41 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0% tidak pernah.

SOAL 4

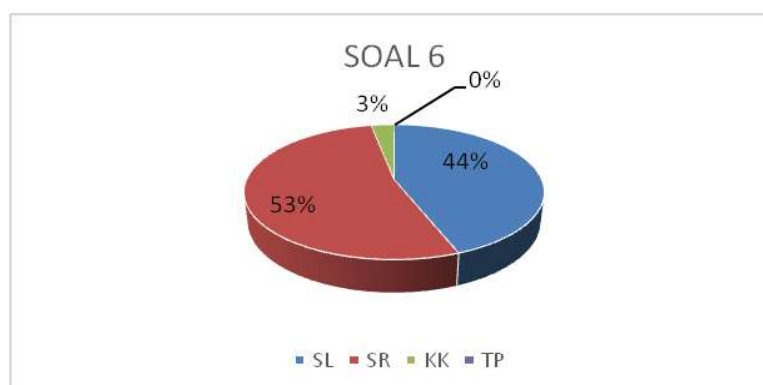


Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membuat penetapan KKM pada awal tahun ajaran dengan 59 % menjawab selalu, 41 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 5

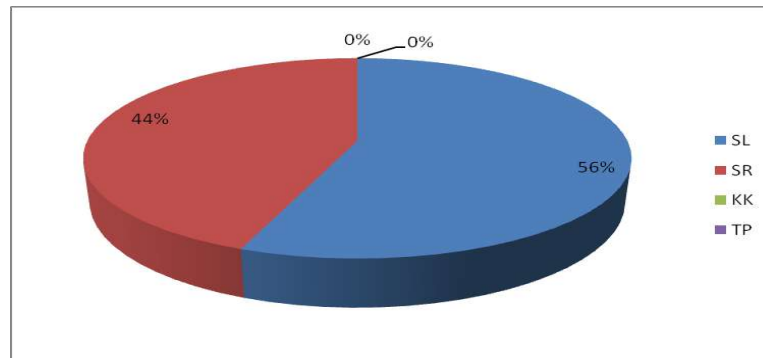


Dengan demikian sebagian guru PAI mampu menyusun bahan ajar dari setiap KD yang disampaikan dengan 50 % menjawab selalu, 47 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



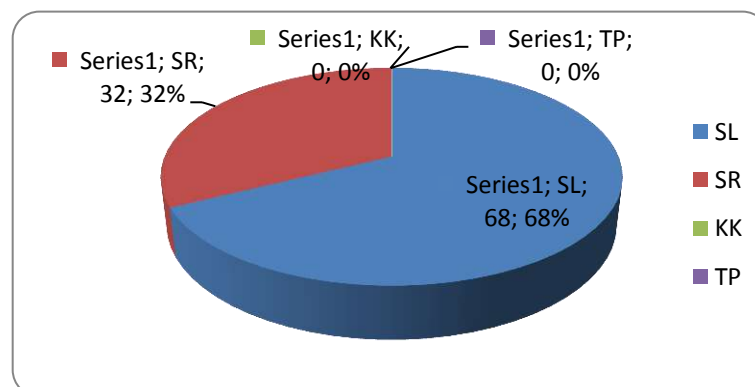
Dapat disimpulkan sebagian guru PAI mampu menetapkan SK dan KD pada pelajaran PAI dengan 44 % menjawab selalu, 53 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 7



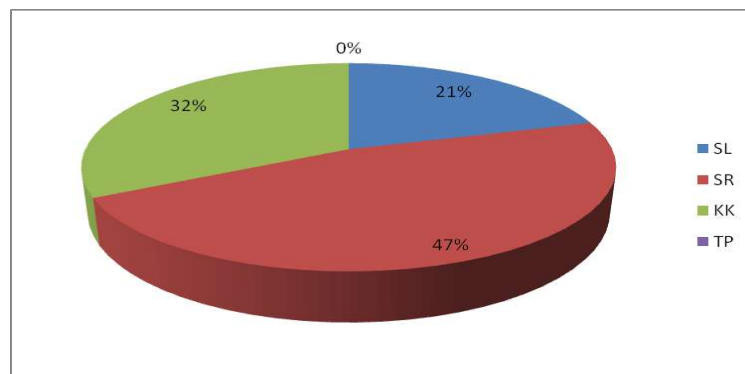
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu menyampaikan materi pembelajaran yang terdapat di silabus dengan 56 %, 44 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 8



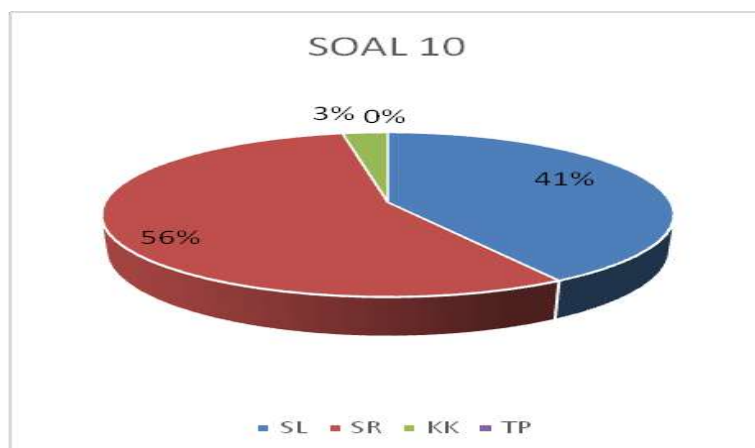
Dapat disimpulkan bahwa sebagian guru PAI mampu menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materinya dengan 68 % menjawab selalu, 32 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 9

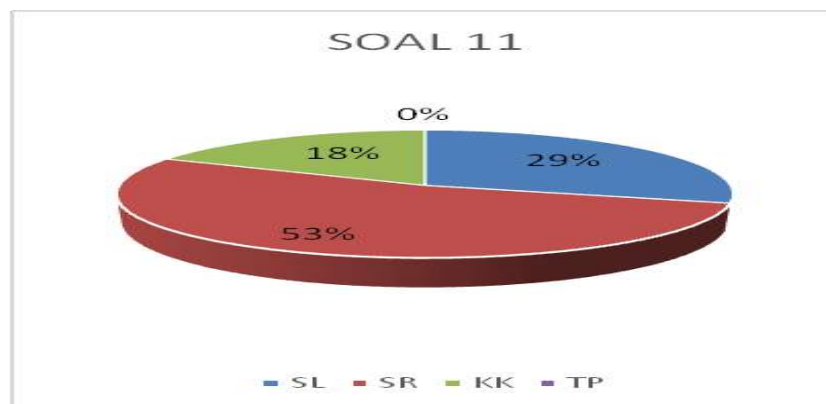


Dengan demikian bahwa sebagian guru PAI mampu menggunakan media pembelajaran setiap mengajar dengan 21 % menjawab selalu, 47 % sering, 32 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

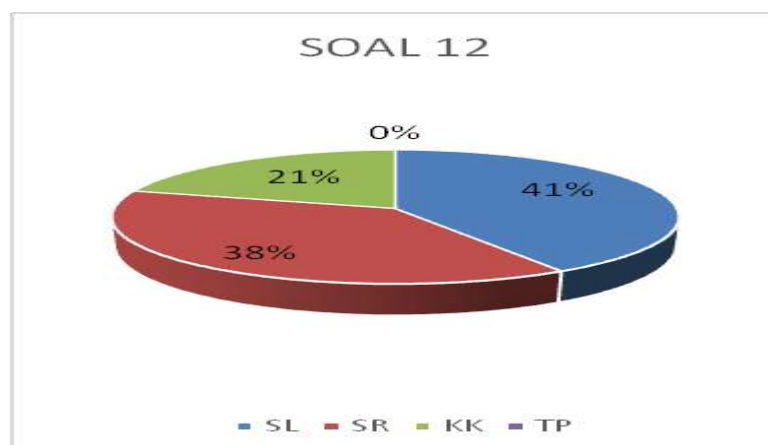
SOAL 10



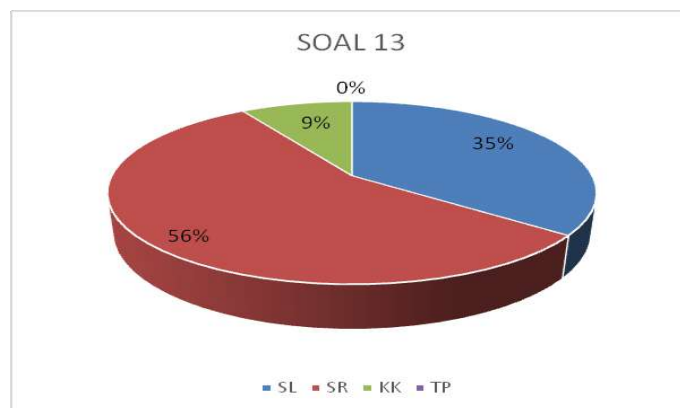
Dapat disimpulkan bahwa guru PAI mampu mengelola kegiatan pembelajaran dengan teratur dengan 41 % selalu, 56 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



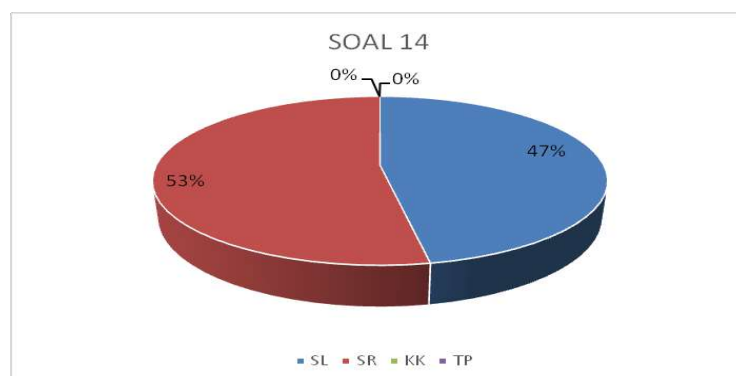
Dengan demikian guru PAI mampu memberikan kegiatan mandiri tidak terstruktur dengan 29% menjawab selalu, 53% sering, 18% kadang-kadang dan 0% tidak pernah.



Dengan demikian guru PAI mampu memberikan penugasan terstruktur dengan 41 % menjawab selalu, 38 % sering, 21 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

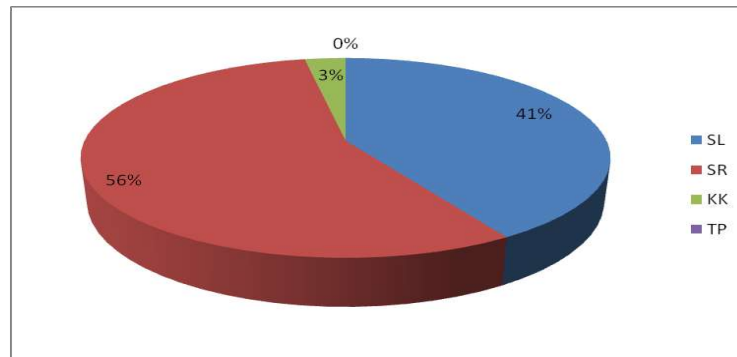


Dengan demikian bahwa guru PAI mampu membimbing siswa untuk membuat kesimpulan dengan 35 % menjawab selalu, 56 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

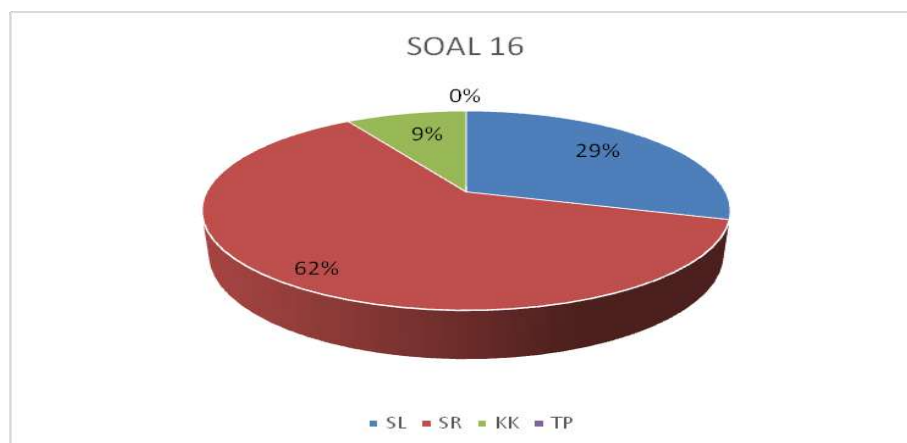


Dengan demikian bahwa guru PAI mampu mengelola waktu dengan baik dalam proses pembelajaran dengan 47 % menjawab selalu, 53 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

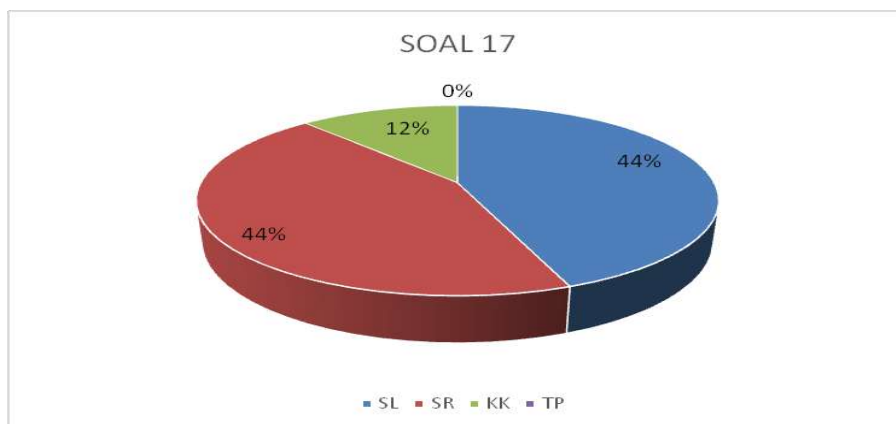
SOAL 15



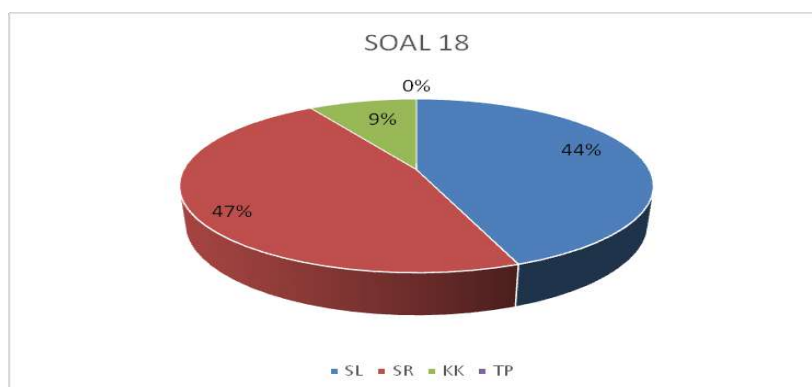
Dengan demikian bahwa guru PAI mampu melakukan penilaian akhlak mulia dengan 41 % menjawab selalu, 56 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



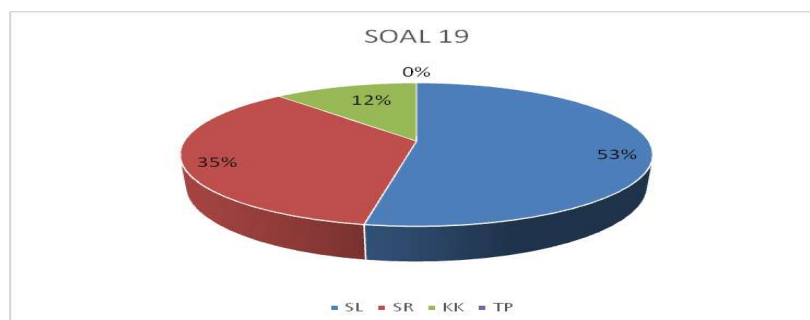
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu melakukan analisis penilaian dengan 29 % menjawab selalu, 62 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



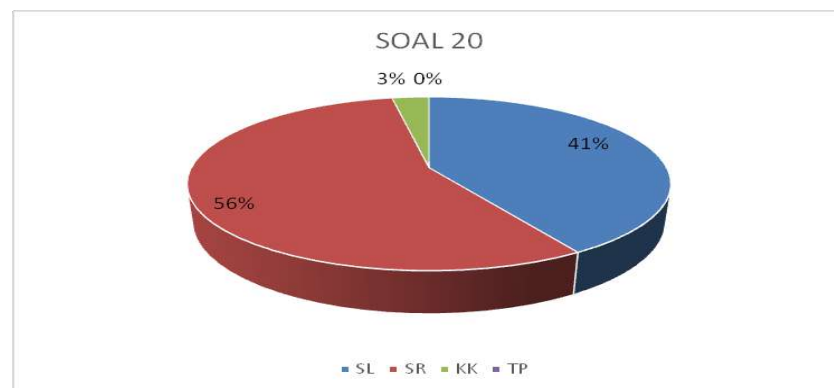
Dapat disimpulkan bahwa sebagian guru PAI mampu membuat instrumen tes sesuai KD dengan 44 % menjawab selalu, 44 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0% tidak pernah.



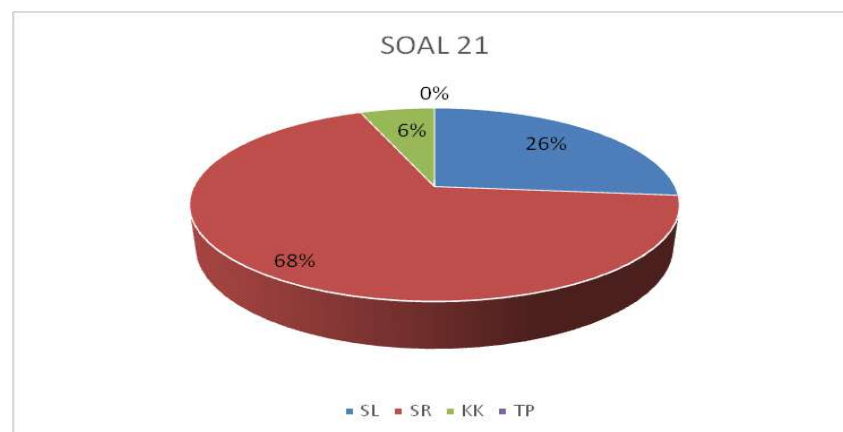
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membuat analisis penilaian dengan 44 % menjawab selalu, 47 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



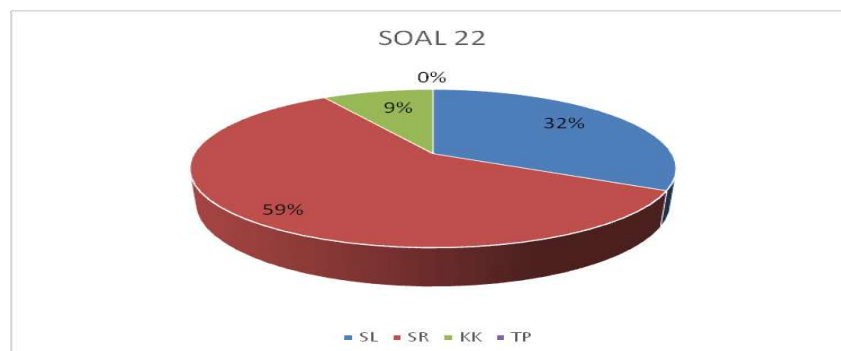
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu menyiapkan pencatatan analisis hasil belajar dengan 53 % menjawab selalu, 35 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



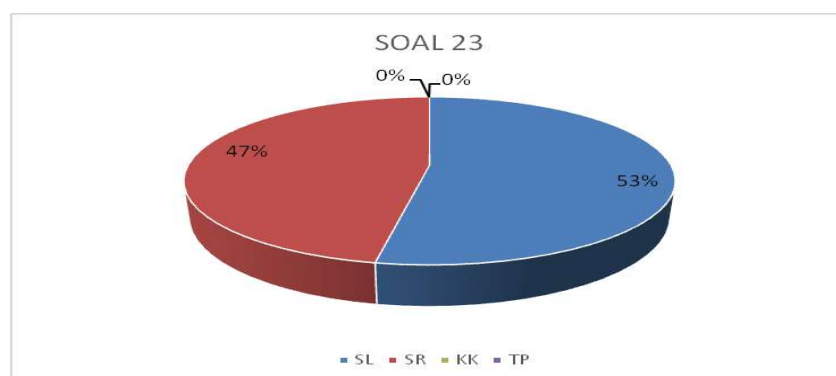
Dengan demikian sebagian guru mampu memastikan siswa yang kurang berhasil untuk ditindak lanjuti dengan 41 % menjawab selalu, 56 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



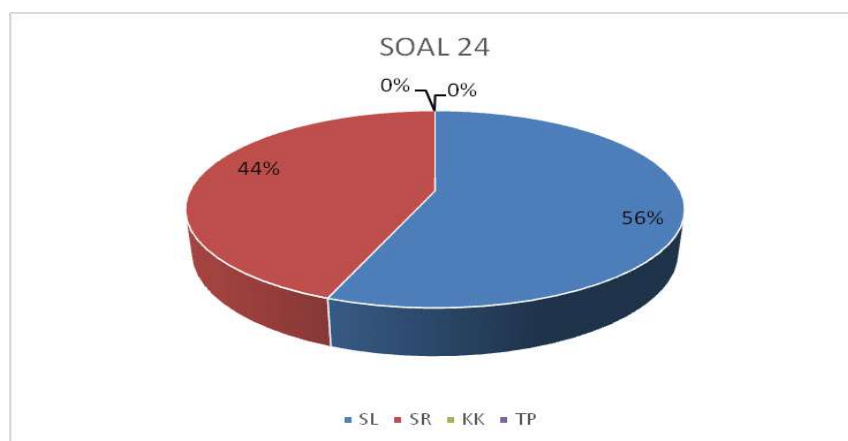
Dengan demikian sebagian guru mampu mendiagnosa siswa bermasalah dengan 26 % menjawab selalu, 68 % sering, 6 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



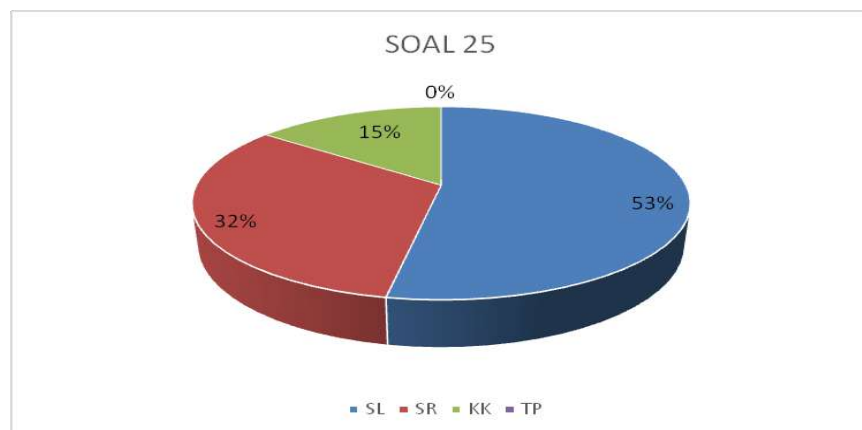
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu mengidentifikasi permasalahan siswa dengan 32 % menjawab selalu, 59 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



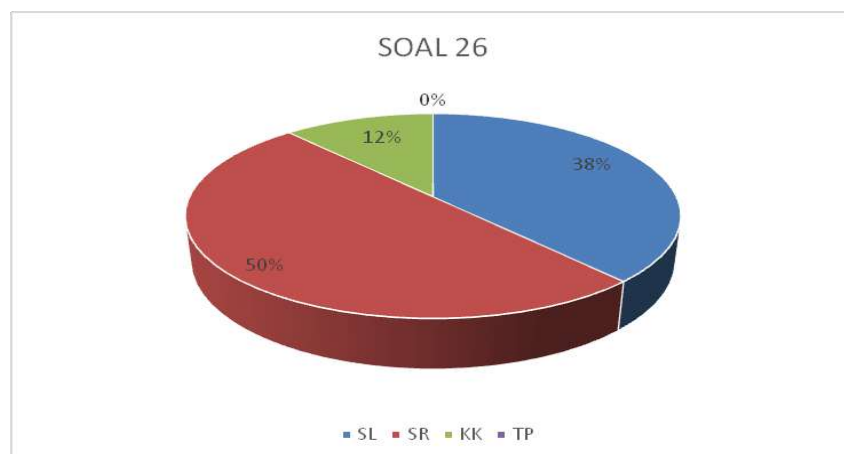
Dapat disimpulkan bahwa sebagian guru PAI mampu mencari solusi mengenai solusi kesulitan belajar siswa dengan 53 % menjawab selalu, 47 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



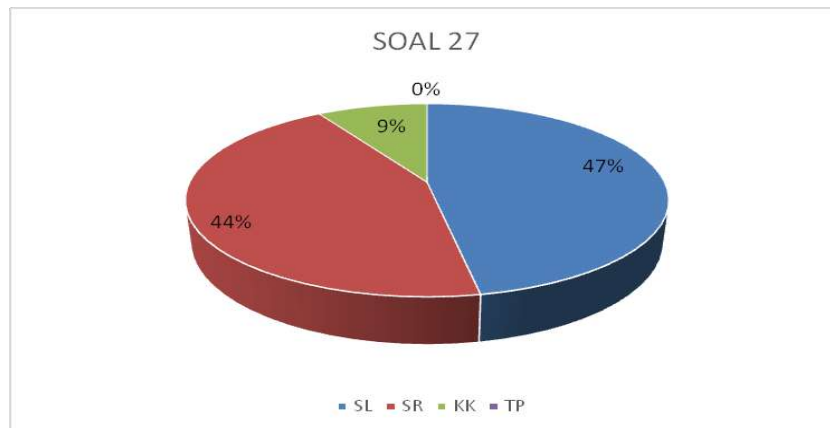
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu mengadakan perbaikan bagi siswa yang nilainya di bawah KKM dengan 56 % menjawab selalu, 44 % sering, 0 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



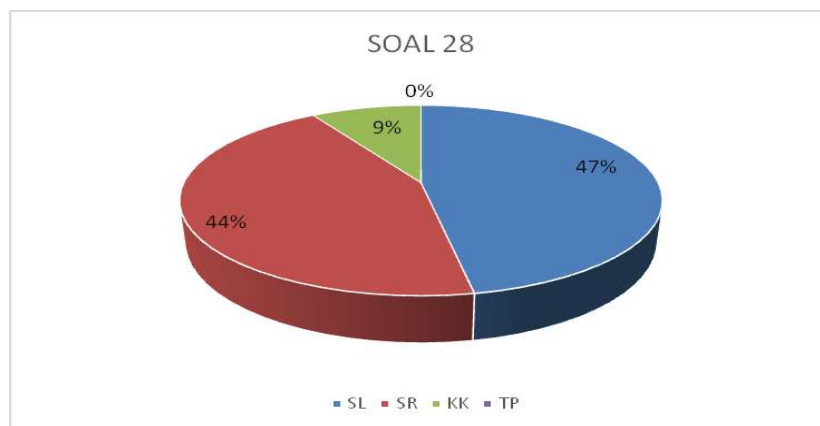
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu mengadakan pengayaan bagi siswa yang sudah berhasil dengan 53 % menjawab selalu, 32 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



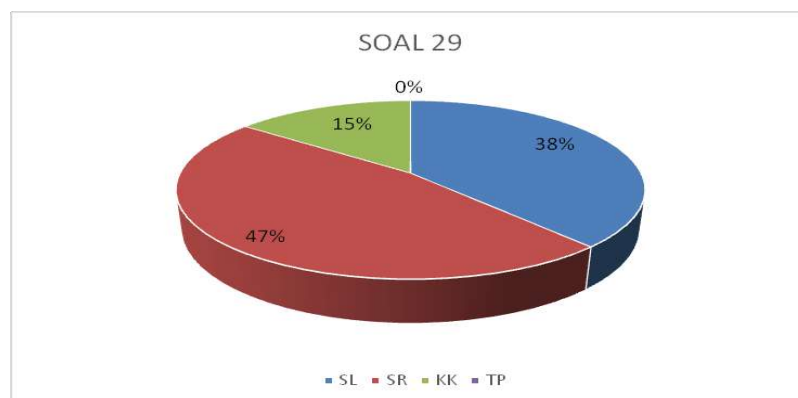
Dengan demikian sebagaian guru PAI mampu melatih dan membimbing siswa dalam persiapan USBN PAI dengan 38 % menjawab selalu, 50 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



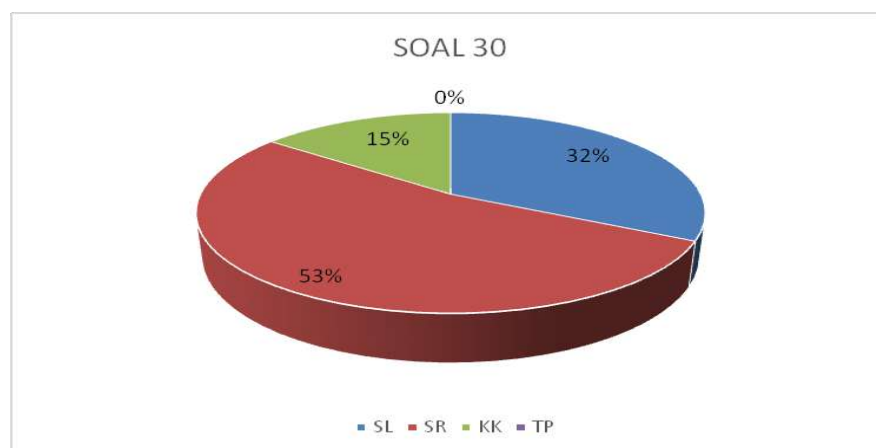
Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membimbing siswa dalam remedial dan pengayaan dengan 47 % menjawab selalu, 44 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



Dengan demikian sebagian guru PAI mampu melatih dan membimbing siswa dalam persiapan pentas PAI dengan 47 % menjawab selalu, 44 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

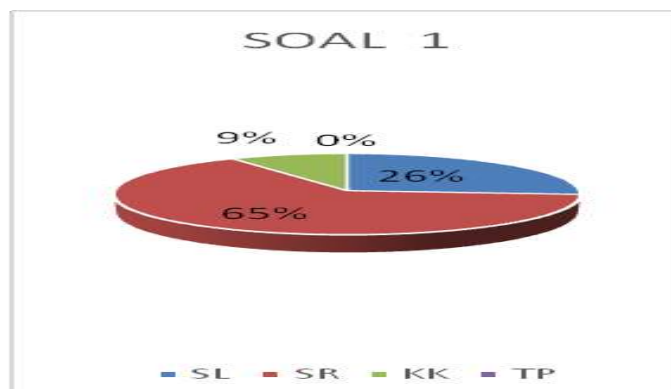


Dengan demikian sebagian guru PAI mampu membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui Bimbingan Konseling dengan 38 % menjawab selalu, 47 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

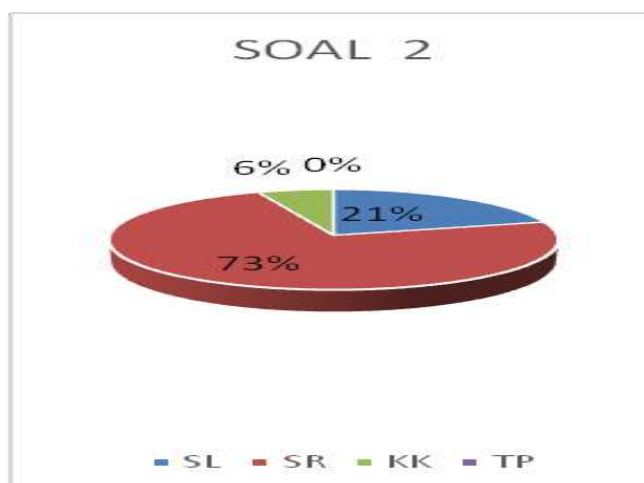


Dengan demikian sebagian guru mampu membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui kegiatan ekstrakurikuler dengan 32 % menjawab selalu, 53 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0% tidak pernah.

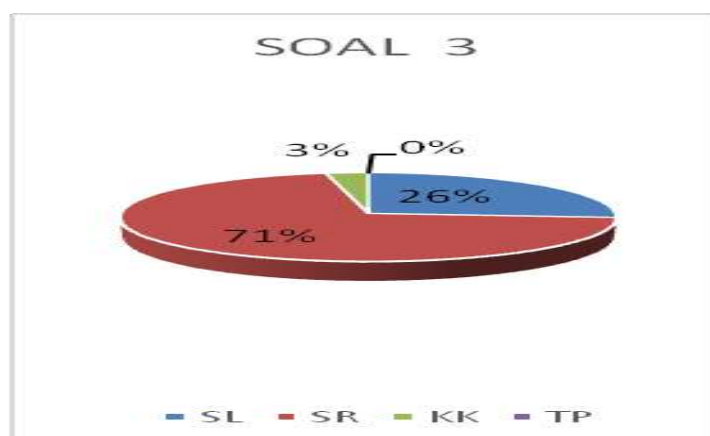
2. Analisis Butir Supervisi Akademik Pengawas PAI



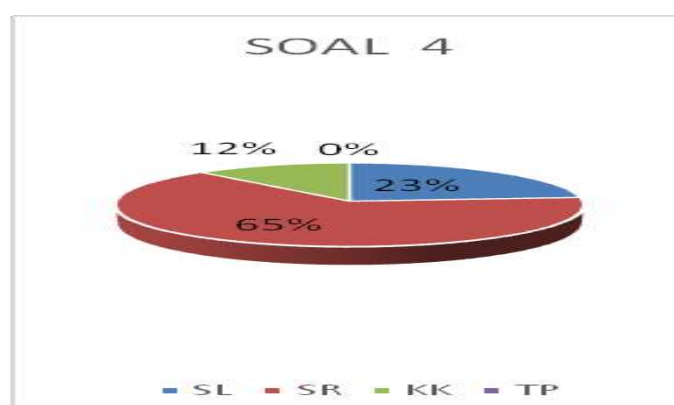
Pengawas melakukan supervisi untuk membina guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dengan 26 % menjawab selalu, 65 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



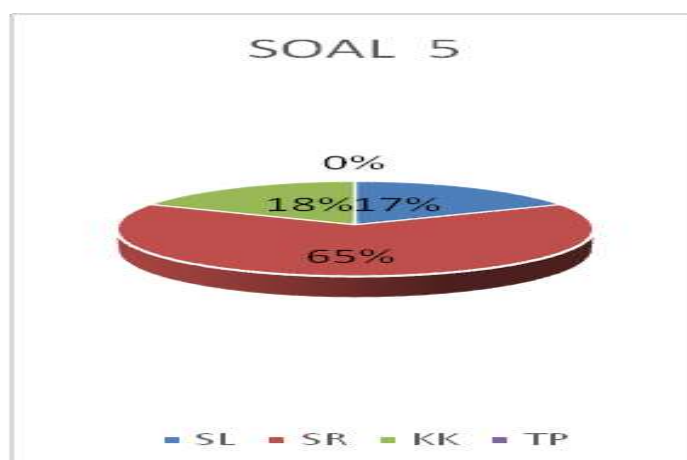
Dengan demikian pengawas PAI mampu menilai guru dalam proses pembelajaran yang ditujukan melalui unjuk kerja dengan 21% menjawab selalu, 74 % sering, 6 % kadang-kadang dan 0% tidak pernah.



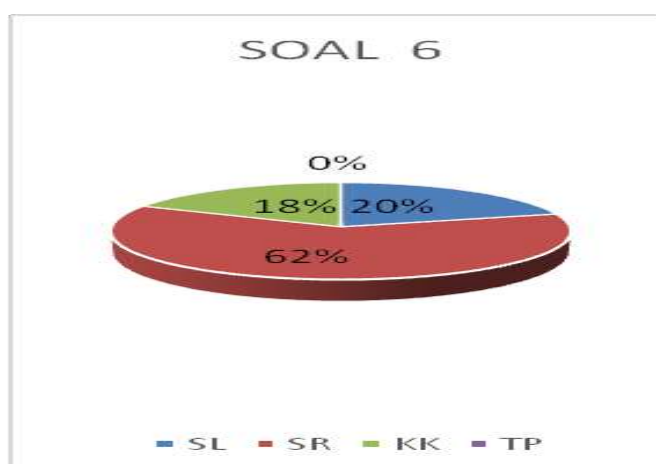
Dengan demikian pengawas PAI mensupervisi secara langsung berpengaruh terhadap perilaku dalam proses pembelajaran dengan 26 % menjawab selalu, 71 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



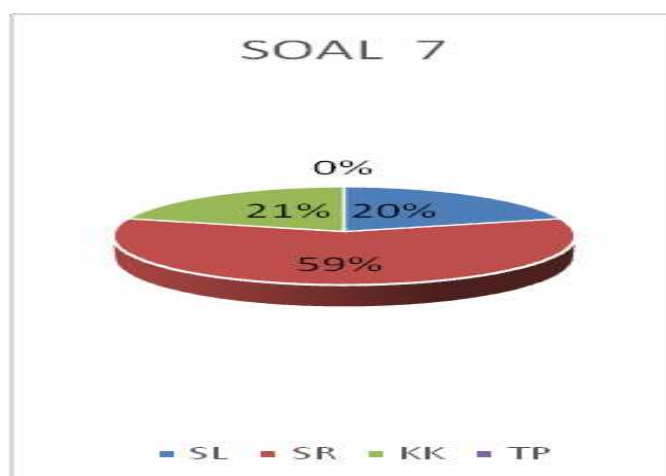
Pada tahap persiapan, pengawas merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas dengan 24 % menjawab selalu, 65 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



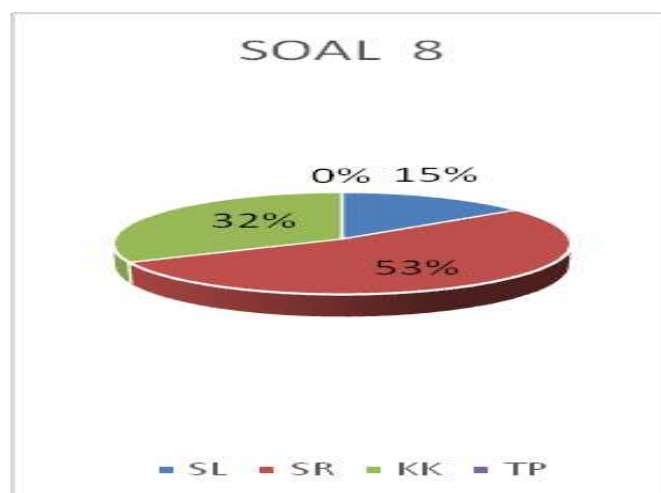
Pengawas melakukan observasi kelas kepada guru melihat proses pembelajaran yang berlangsung di kelas dengan 18 % menjawab selalu, 65 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



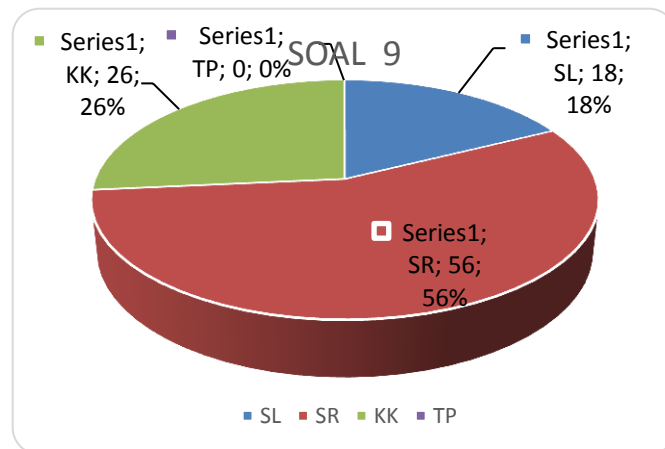
Pengawas dalam melakukan observasi kelas kepada guru menggunakan instrumen Supervisi dengan 21 % menjawab selalu, 62 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



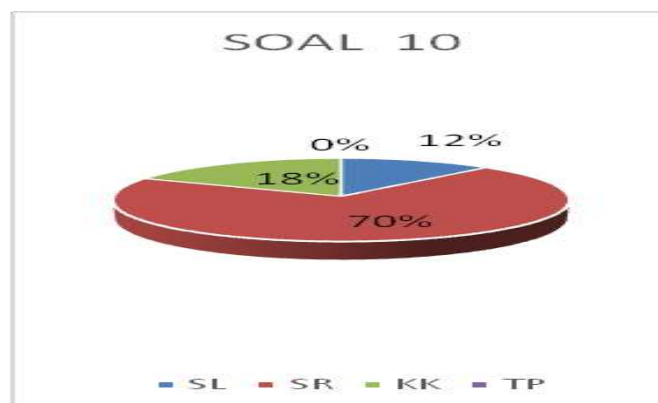
Pengawas melakukan suatu pertemuan, percakapan dan tukar pikiran antar pengawas dan guru, guru dengan guru mengenai usaha peningkatan professional guru dengan 21 % menjawab selalu, 59 % sering, 21 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



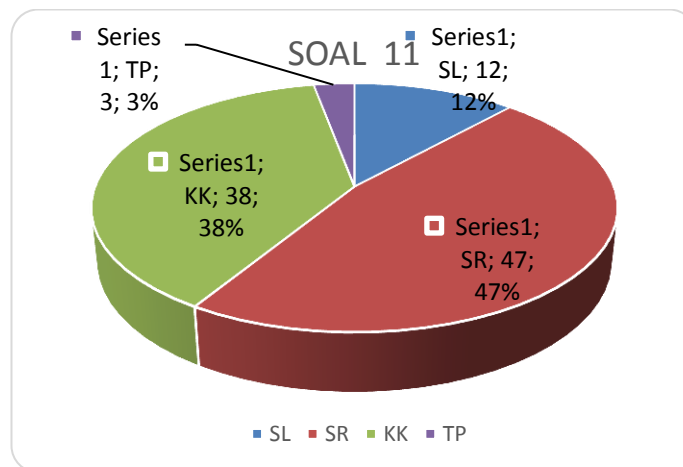
Pengawas mengunjungi kelas untuk menilai guru yang sedang mengajar dengan 15 % menjawab selalu, 53 % sering, 32 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



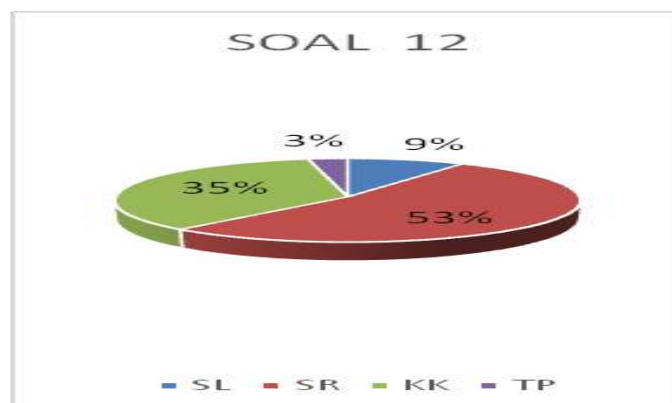
Pengawas dalam menggunakan teknik menilai diri sendiri memberi informasi secara obyektif untuk mengukur kemampuan guru mengajar dengan 18 % menjawab selalu, 56 % sering, 26 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



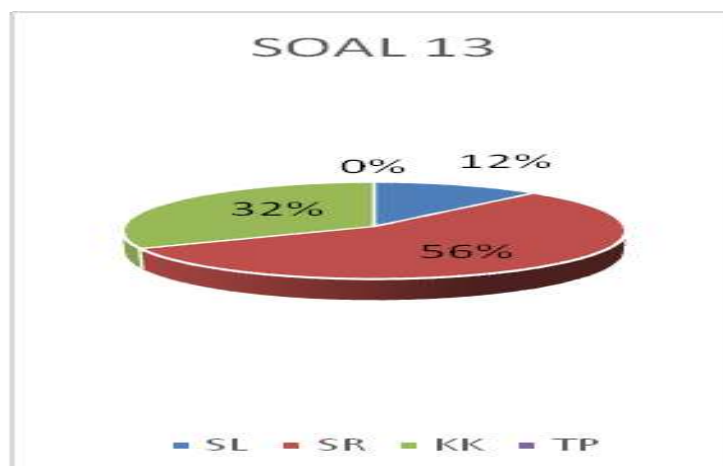
Pengawas memberikan bantuan kepada kepala sekolah bagaimana cara menegur guru dengan 12 % menjawab selalu, 71 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



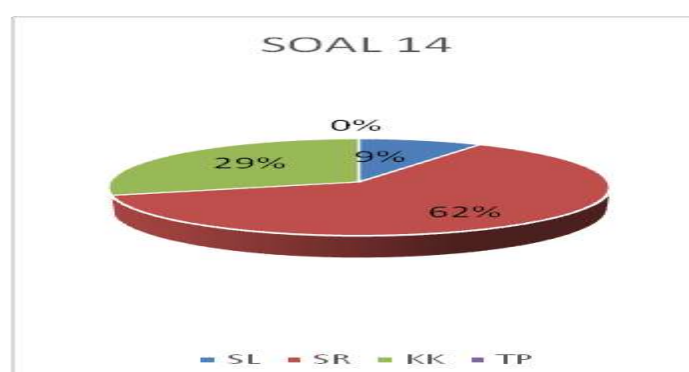
Pengawas membina guru dalam acara Peringatan Maulid Nabi Muhammad saw dengan 12 % menjawab selalu, 47 % sering, 38 % kadang-kadang dan 3 % tidak pernah.



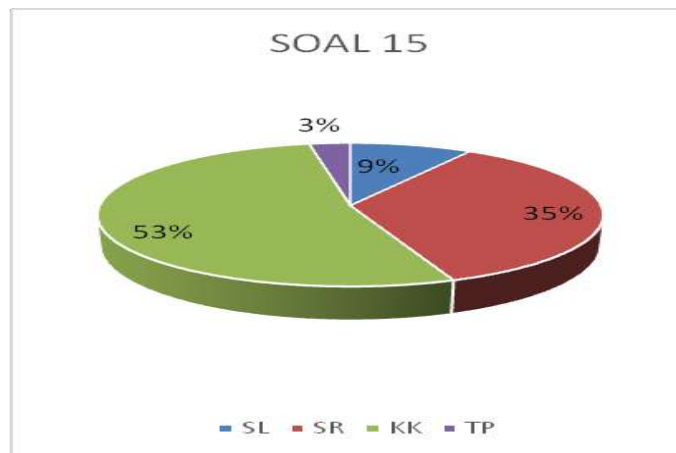
Pengawas membina guru dalam kegiatan Pesantren Kilat pada bulan Ramadhan dengan 9 % menjawab selalu, 53 % sering, 35 % kadang-kadang dan 3 % tidak pernah.



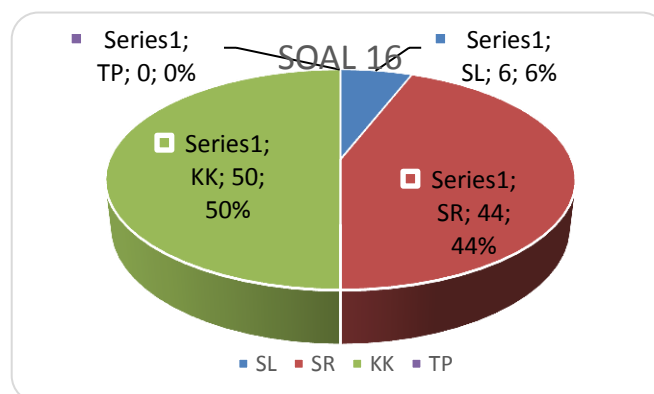
Pengawas membina guru dalam kegiatan menyambut Tahun Baru Islam dengan 12 % menjawab selalu, 56 % sering, 32 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



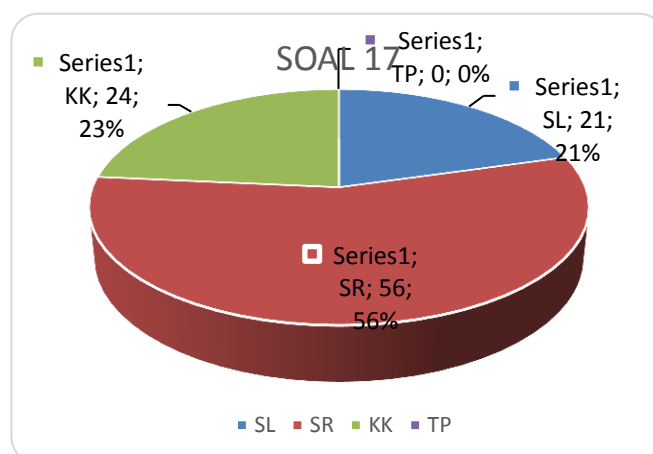
Pengawas membina guru dalam bimbingan dan konseling serta hubungan sekolah dengan masyarakat dengan 9 % menjawab selalu, 62 % sering, 29 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



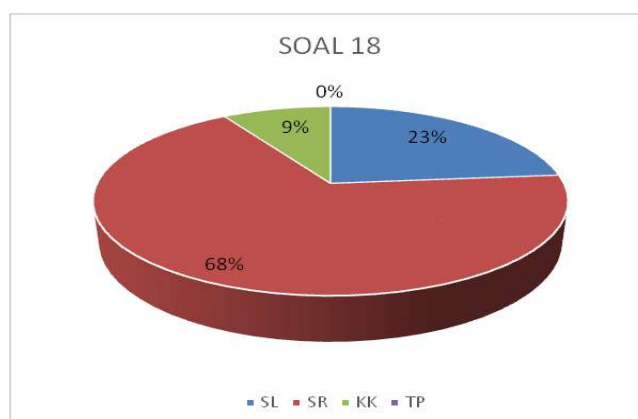
Pengawas membina guru dalam kegiatan zakat fitrah dengan 9 % menjawab selalu, 35 % sering, 53 % kadang-kadang dan 3 % tidak pernah.



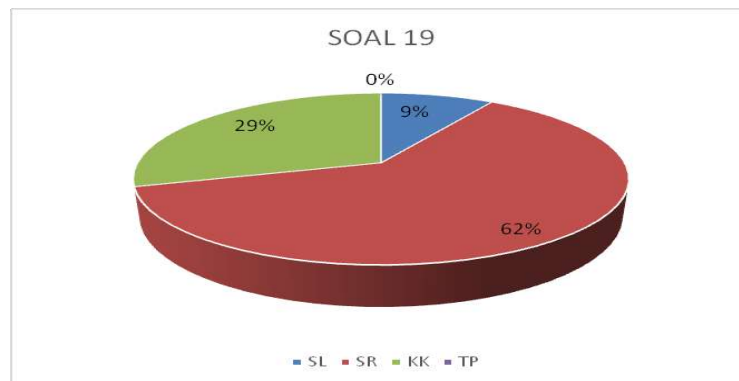
Pengawas membina guru dalam memperingati Isra' Mi'raj dengan 6 % menjawab selalu, 44 % sering, 50 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



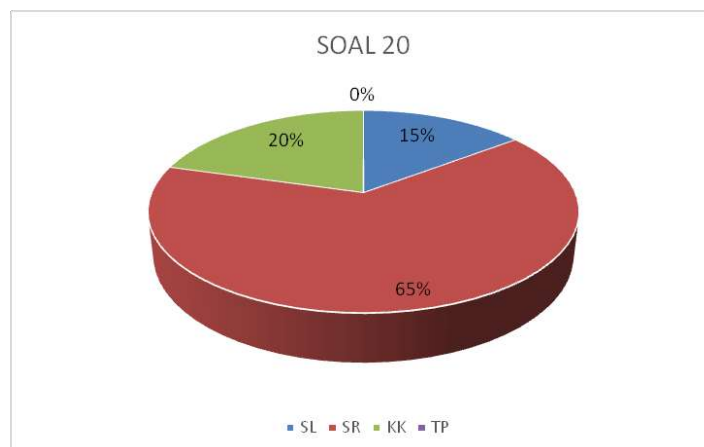
Para pengawas dalam supervisi bermanfaat untuk peningkatan proses pembelajaran dengan 21 % menjawab selalu, 56 % sering, 24 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



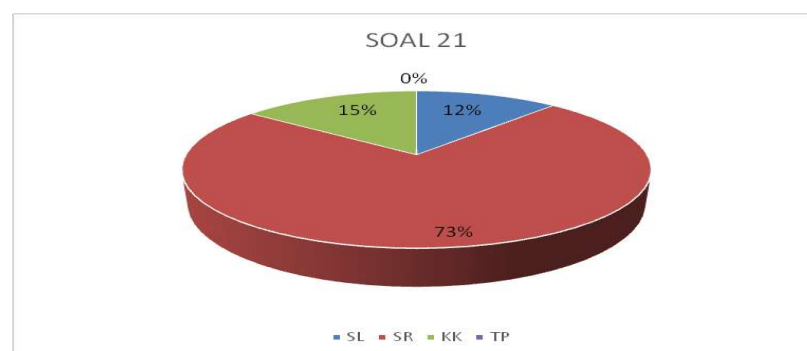
Pengawas memotivasi guru agar dapat menyelesaikan tanggung jawab sampai batas kemampuan dengan 24 % menjawab selalu, 68 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



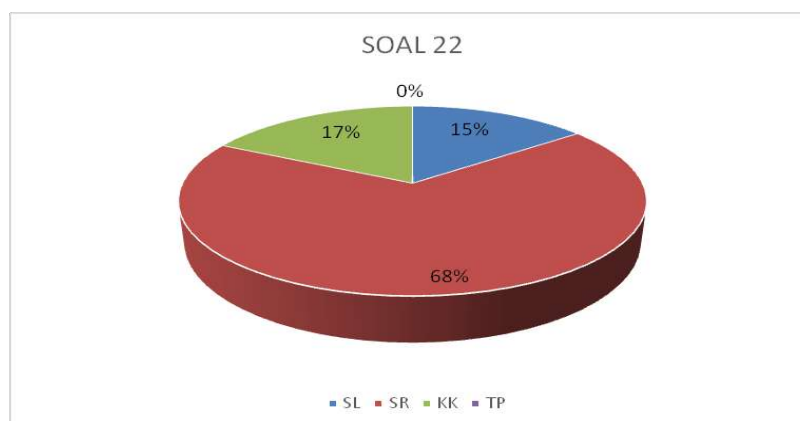
Pengawas dan kepala sekolah mengundang guru untuk penentuan dan membagi pengalamannya kepada guru dengan 9 % menjawab selalu, 62 % sering, 29 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



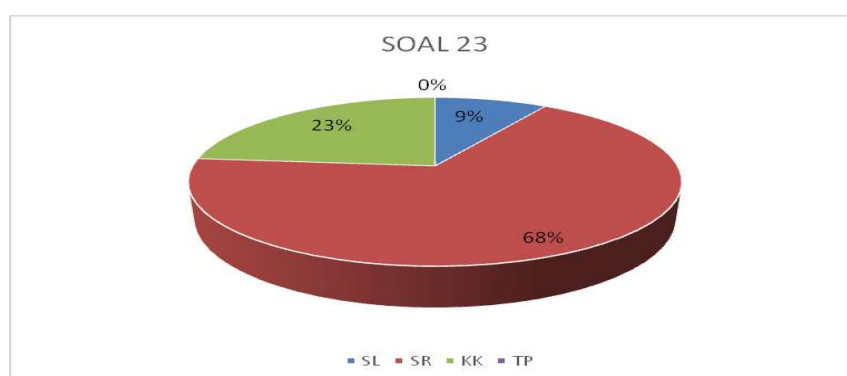
Pengalaman pengawas saya jadikan rujukan dalam peningkatan mutu pembelajaran dengan 15 % menjawab selalu, 65 % sering, 21 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



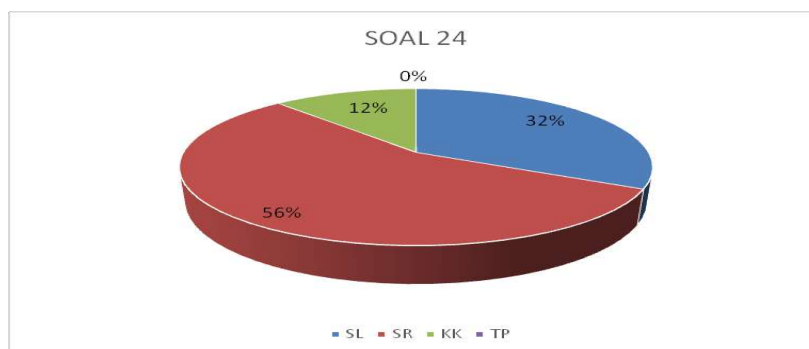
Pengalaman pengawas dalam melakukan supervisi pendidikan menjadi inspirasi dalam supervisi kepala sekolah dengan 12 % menjawab selalu, 74 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



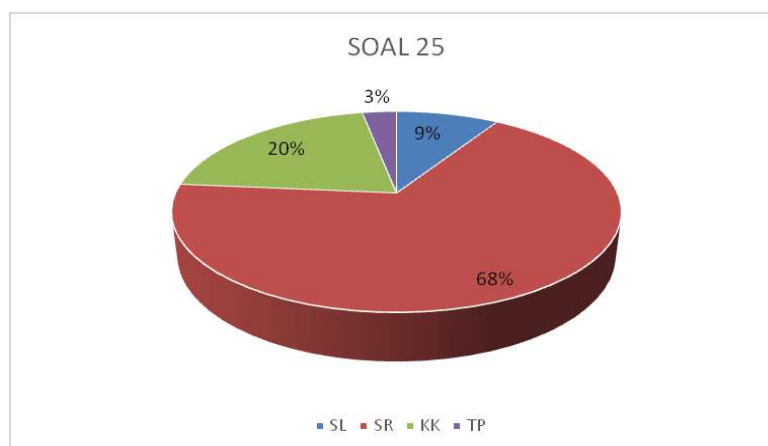
Saya berdiskusi cara mengelola pembelajaran yang baik dengan pengawas sekolah dengan 15 % menjawab selalu, 68 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



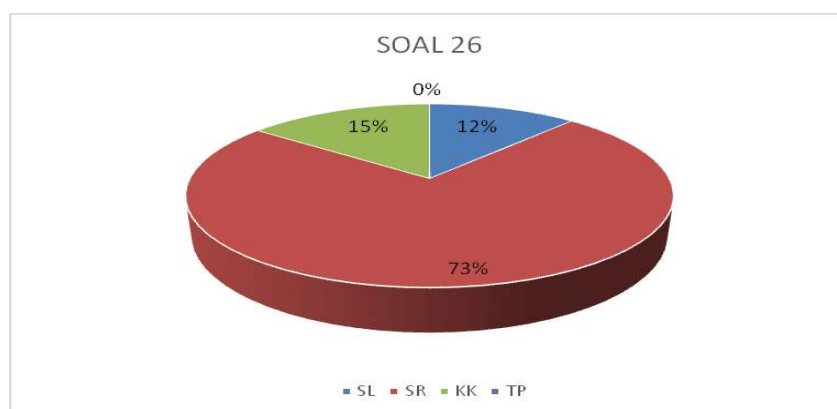
Saya memperoleh banyak pelajaran berharga dari pengawas untuk memperbaiki proses pembelajaran dengan 9 % menjawab selalu, 68 % sering, 24 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



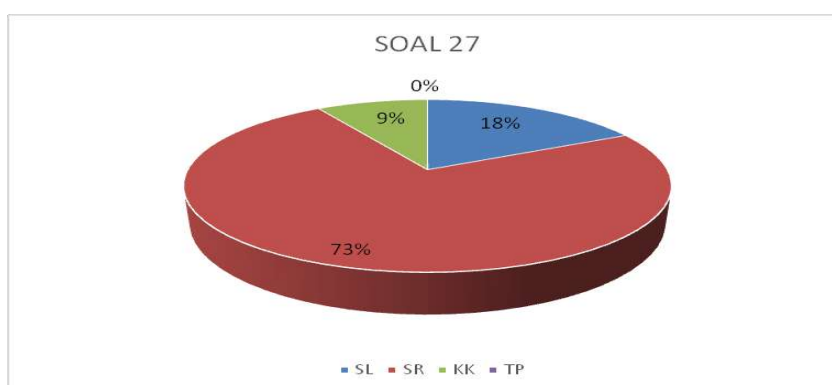
Kesalahpahaman antara pengawas dengan kepala sekolah dalam membuat kebijakan organisasi sekolah sulit dimusyawarahkan dengan baik dengan 32 % menjawab selalu, 56 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



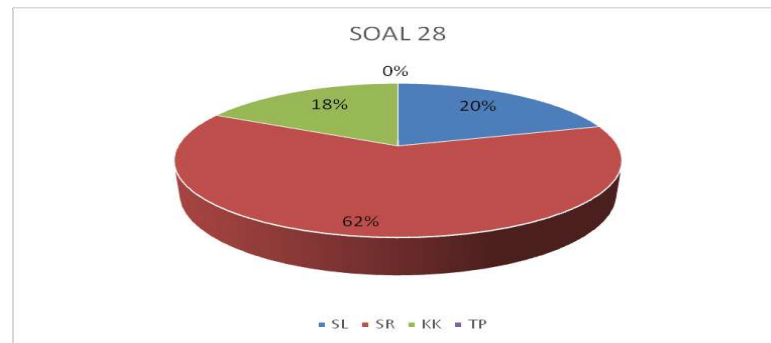
Kepala sekolah dibantu pengawas melakukan supervisi akademik untuk meningkatkan proses pembelajaran dengan 9 % menjawab selalu, 68 % sering, 21 % kadang-kadang dan 3 % tidak pernah.



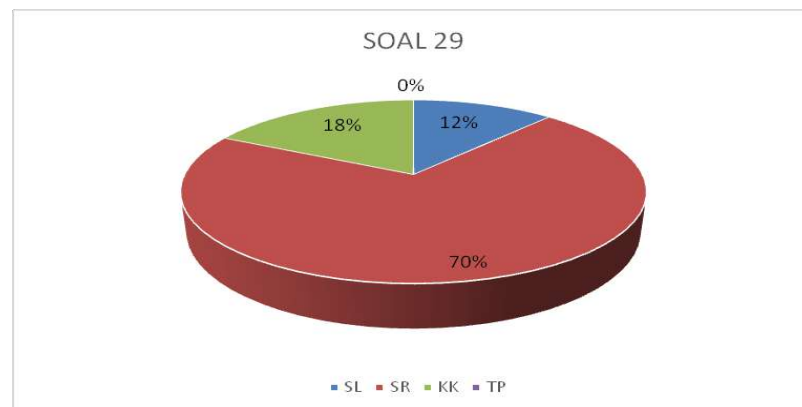
Pengawas dan kepala sekolah saling bahu membahu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di setiap sekolah dengan 12 % menjawab selalu, 74 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



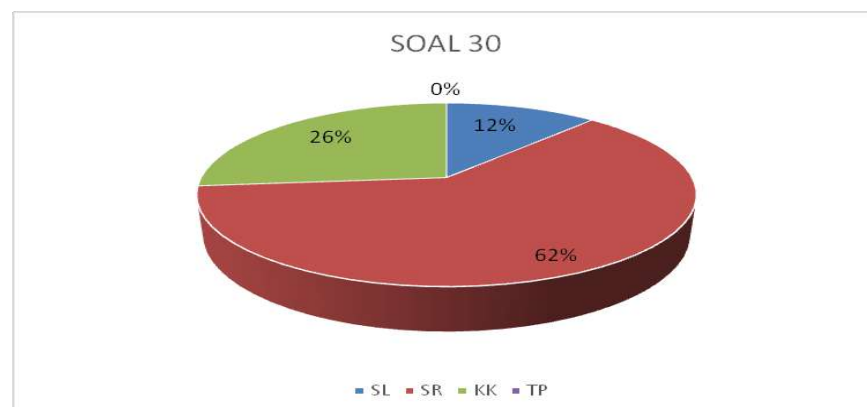
Peningkatan kualitas pendidikan disetiap sekolah terkait dengan peran supervisi pengawas dengan 18 % menjawab selalu, 74 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



Pengawas selalu memonitor kualitas pendidikan di setiap sekolah dengan 21% menjawab selalu, 62% sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



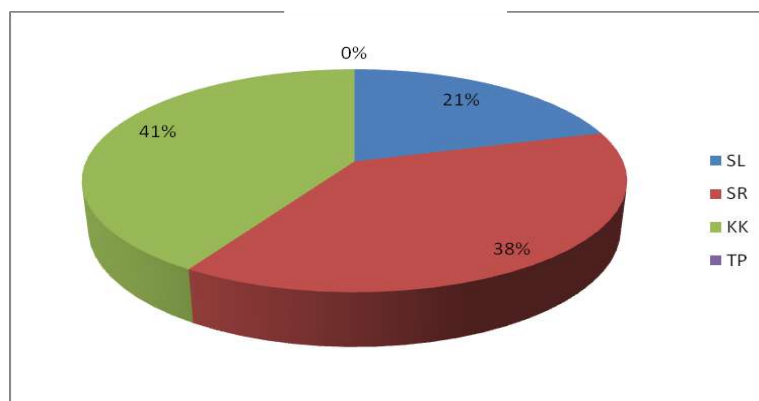
Pengawas memberikan kontribusi kepada kepala sekolah agar dekat dengan masyarakat dan lingkungan sekolah dengan 12 % menjawab selalu, 71 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



Pengawas memberikan masukan kepada kepala sekolah agar dapat bekerjasama dengan komite sekolah dalam kegiatan keagamaan dengan 12 % menjawab selalu, 62 % sering, 26 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

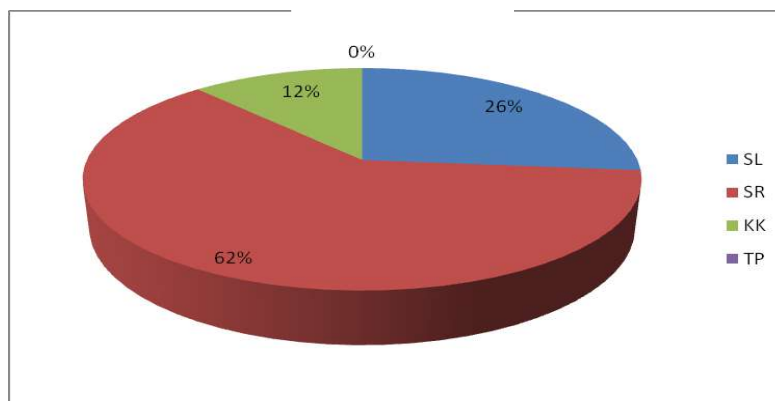
3. Analisis Butir Kepemimpinan Kepala Sekolah

SOAL 1



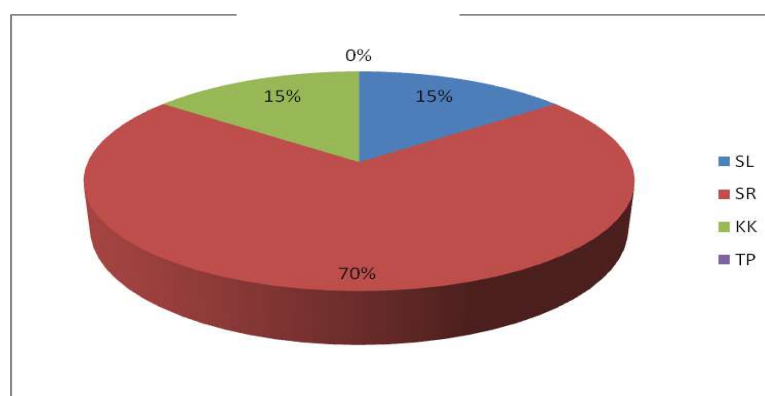
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang jujur dengan 21 % menjawab selalu, 38 % sering, 41 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 2



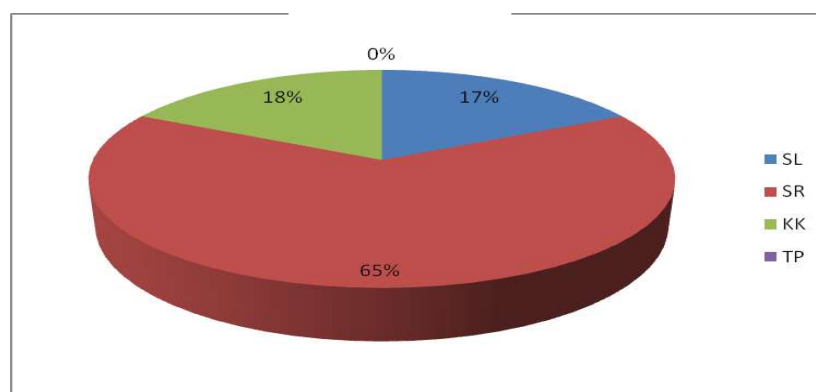
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang percaya diri dengan 26 % menjawab selalu, 62 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 3



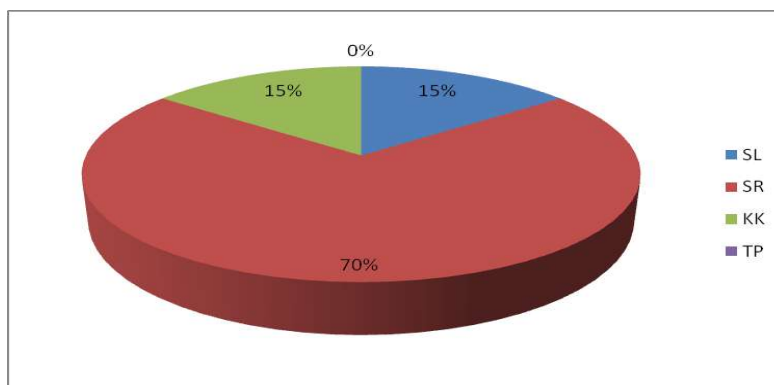
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dengan 15 % menjawab selalu, 71 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 4



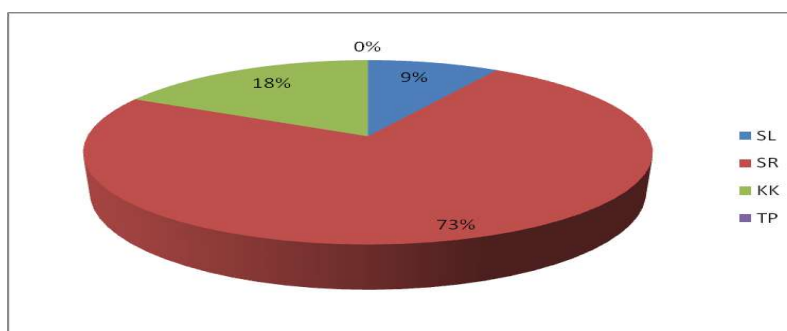
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berani mengambil resiko dengan 18 % menjawab selalu, 65 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 5



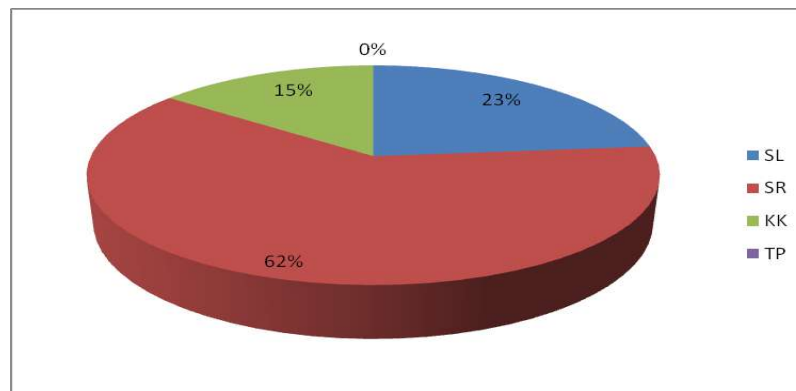
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berani mengambil keputusan dengan 15 % menjawab selalu, 71 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 6



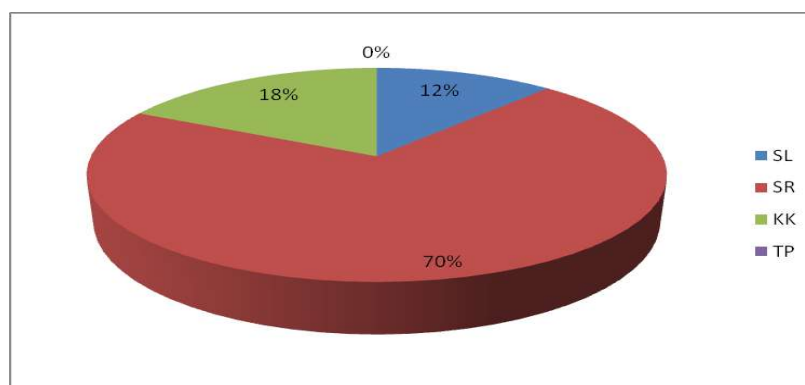
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berjiwa besar dengan 9 % menjawab selalu, 74 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 7



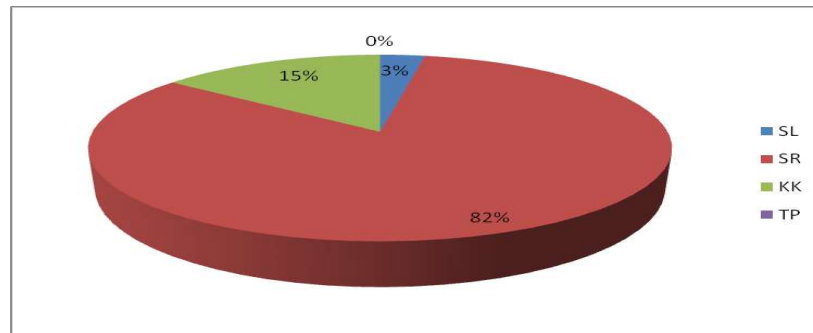
Kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki kestabilan emosi dengan 24 % menjawab selalu, 62 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

SOAL 8

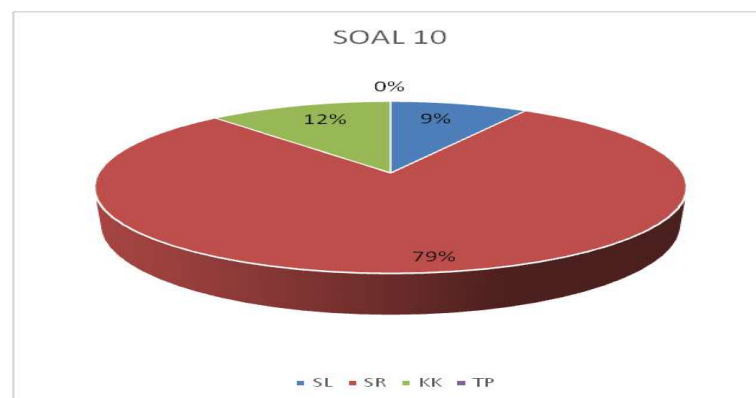


Kepala sekolah sebagai sosok pemimpin yang dapat dijadikan contoh teladan dengan 12 % menjawab selalu, 71 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

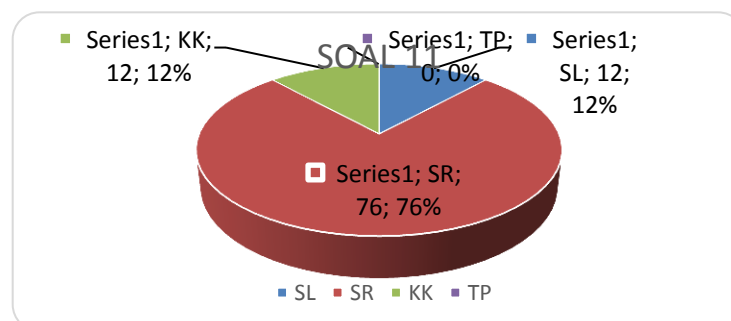
SOAL 9



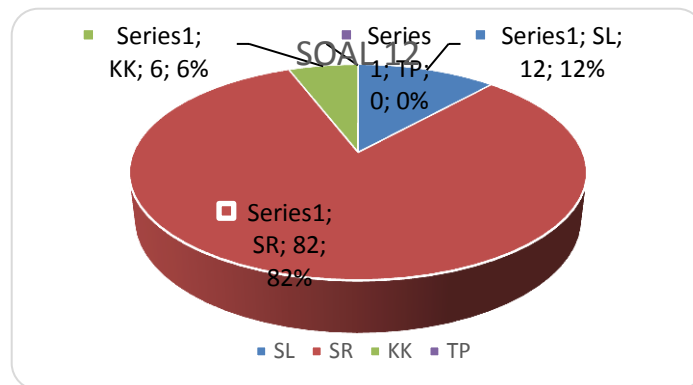
Kepala sekolah memahami kondisi tenaga guru dengan 3 % menjawab selalu, 82 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



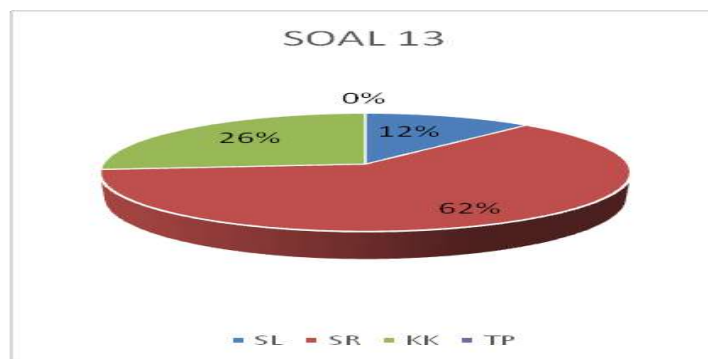
Kepala sekolah memahami kondisi tenaga Non guru dengan 9 % menjawab selalu, 79 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



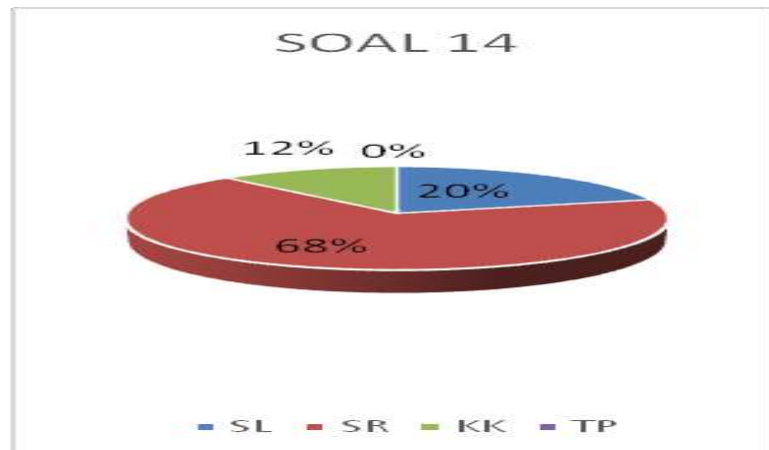
Kepala sekolah memahami kondisi siswa dengan 12 % menjawab selalu, 76 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



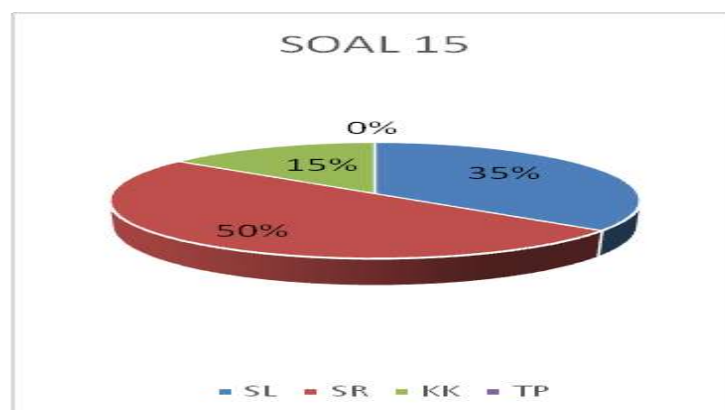
Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan tenaga kependidikan dengan 12 % menjawab selalu, 82 % sering, 6 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



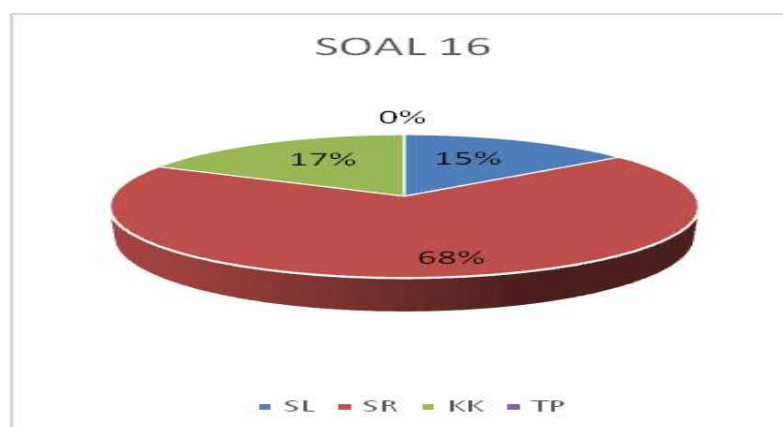
Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan tenaga non guru dengan 12 % menjawab selalu, 62 % sering, 26 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



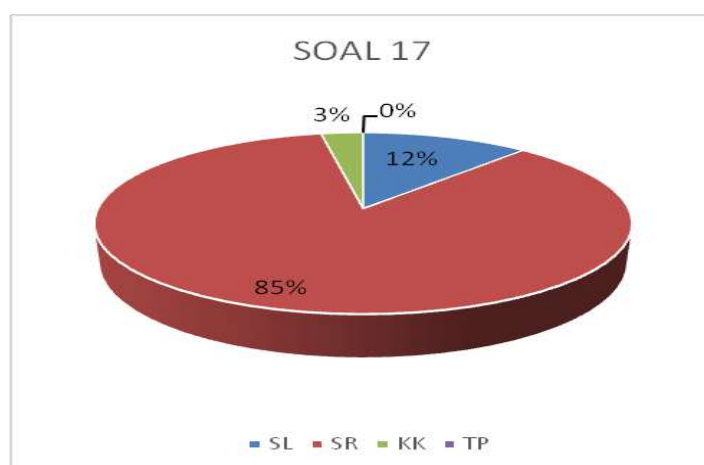
Kepala sekolah memperhatikan masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan keberhasilan kepemimpinannya dengan 21 % menjawab selalu, 68 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



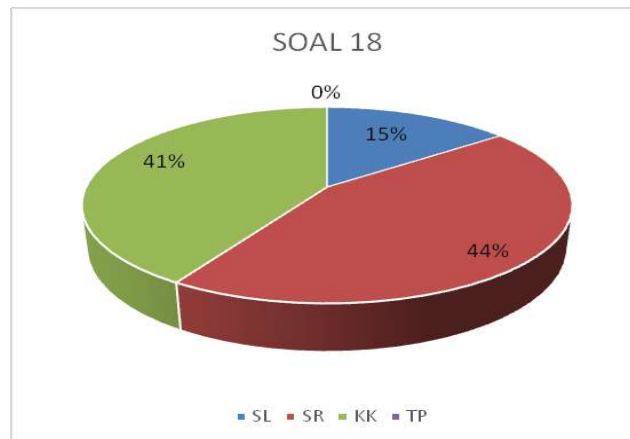
Kepala sekolah mampu memahami dalam pengelolaan dan administrasi sekolah dengan 35 % menjawab selalu, 50 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



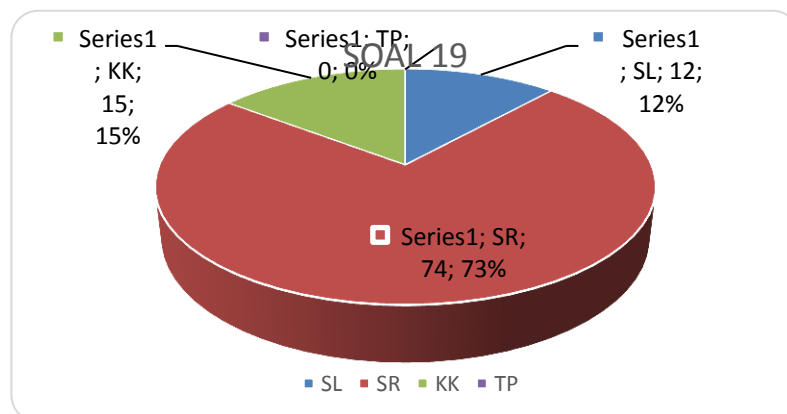
Kepala sekolah memahami penyusunan Rencana Keuangan Anggaran Sekolah (RKAS) dengan 15 % menjawab selalu, 68 % sering, 18 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



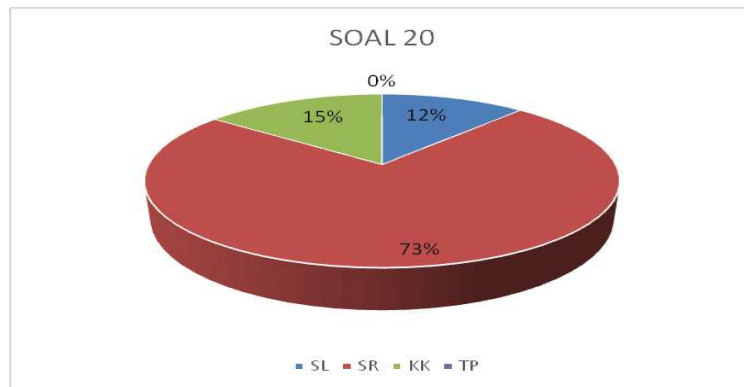
Kepala sekolah mampu mengembangkan visi sekolah dengan 12 % menjawab selalu, 85 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



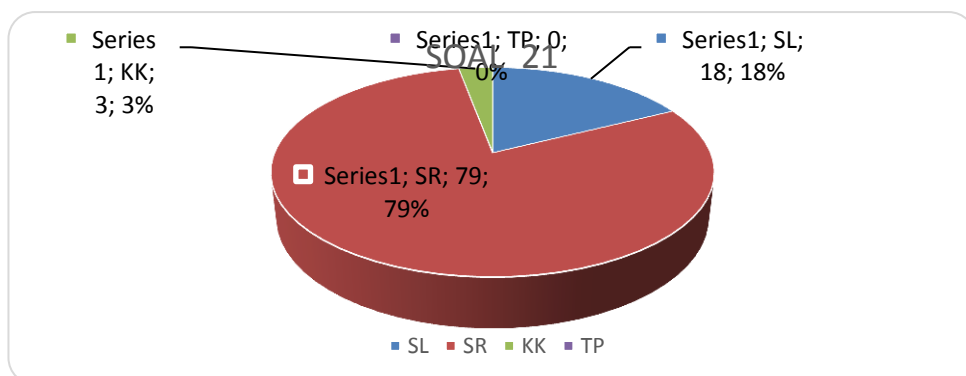
Kepala sekolah mampu merumuskan kembali visi sekolah secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat dengan 15 % menjawab selalu, 44 % sering, 41 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



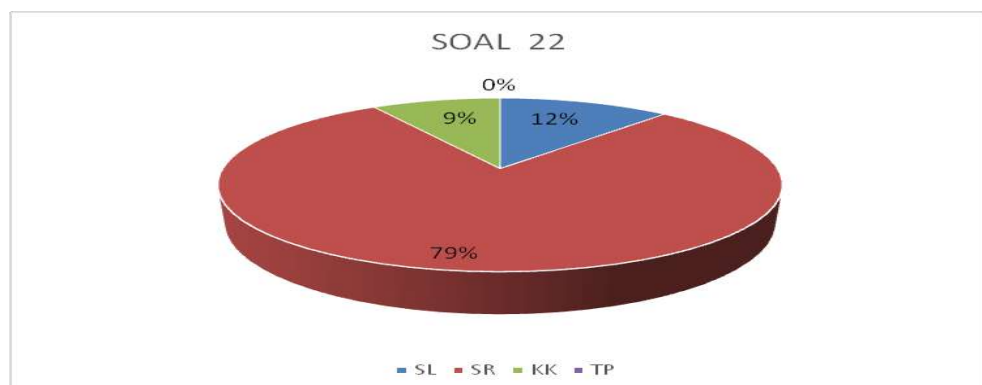
Kepala sekolah mampu mengsosialisasikan misi sekolah dengan 12 % menjawab selalu, 74 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



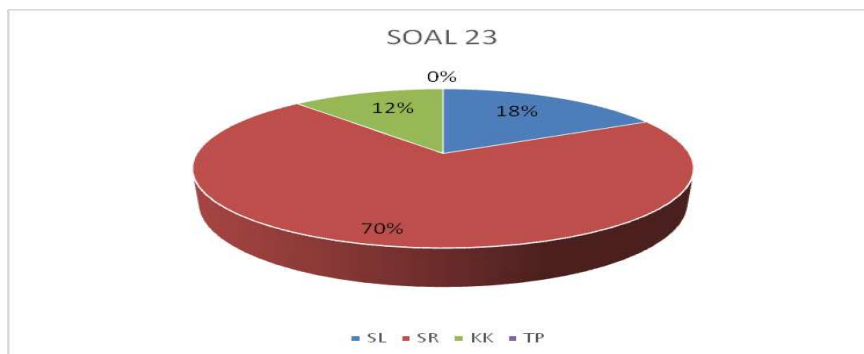
Kepala sekolah mampu merumuskan kembali misi sekolah secara berkala sesuai perkembangan dan tantangan di masyarakat dengan 12 % menjawab selalu, 74 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



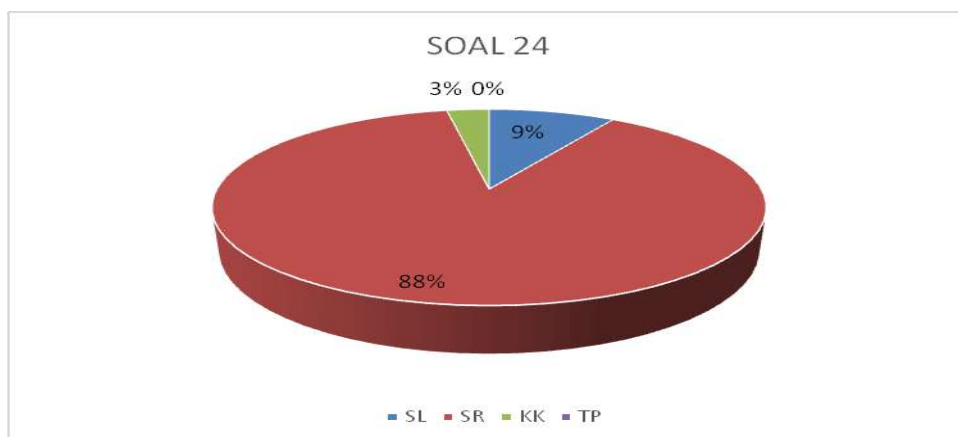
Kepala sekolah mengsosialisasikan program-program sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah dengan 18 % menjawab selalu, 79 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



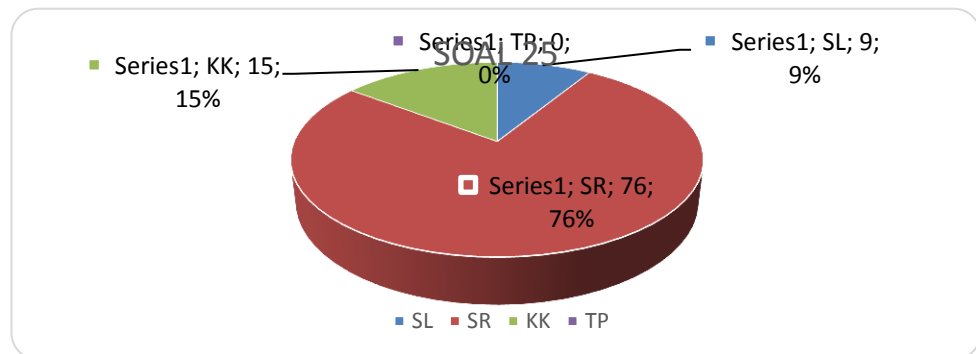
Kepala sekolah melaksanakan program-program sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah dengan 12 % menjawab selalu, 79 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



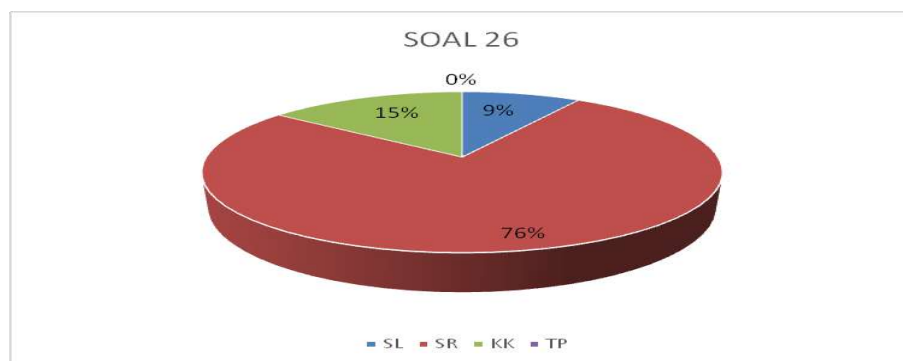
Kepala sekolah mampu mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah dengan 18 % menjawab selalu, 71 % sering, 12 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



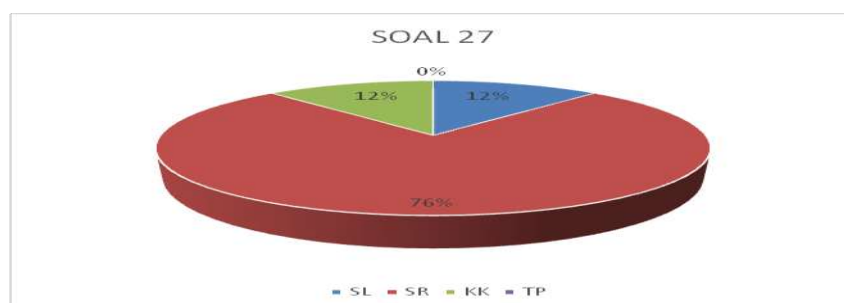
Kepala sekolah mampu mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah dengan 9 % menjawab selalu, 88 % sering, 3 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



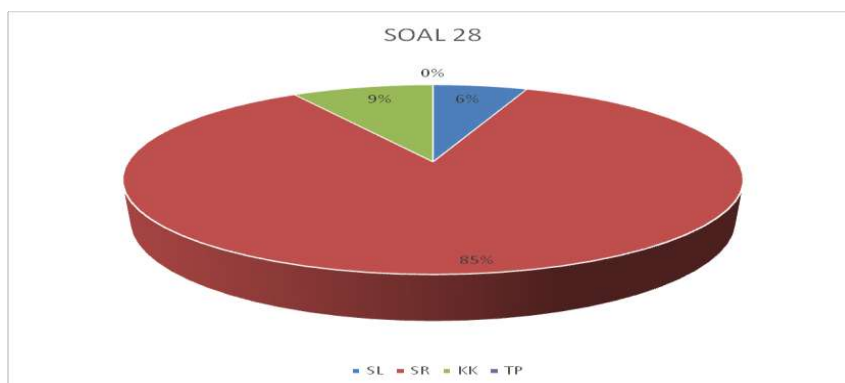
Kepala sekolah mampu mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah dengan 9 % menjawab selalu, 76 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



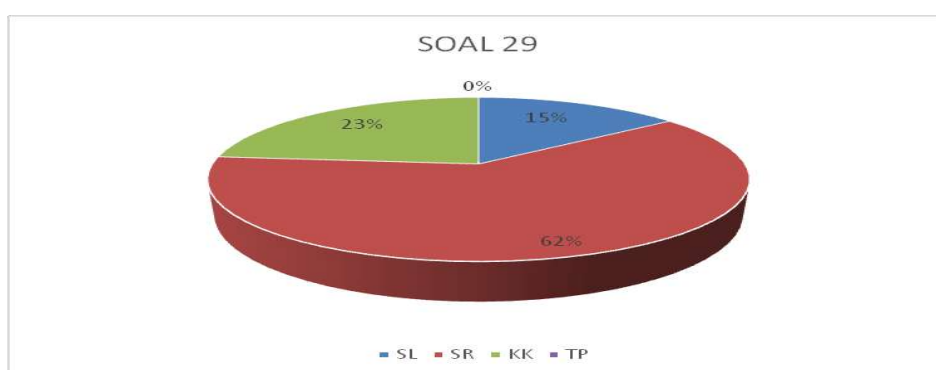
Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah dengan 9 % menjawab selalu, 76 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



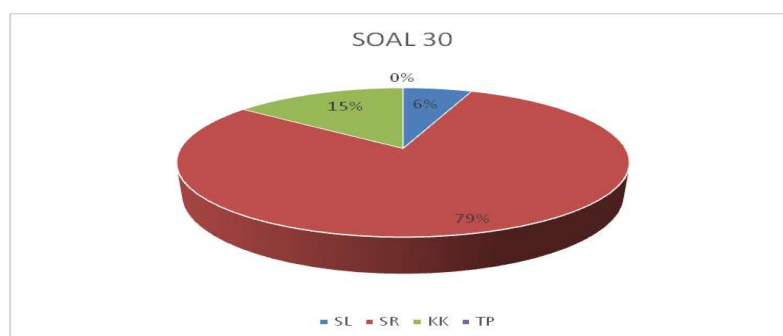
Kepala sekolah mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dengan 12% menjawab selalu, 76% sering, 15% kadang-kadang dan 0% tidak pernah.



Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara tertulis melalui media cetak dengan 6 % menjawab selalu, 85 % sering, 9 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



Kepala sekolah mampu berkomunikasi kepada siswa dengan baik dengan 15 % menjawab selalu, 62 % sering, 24 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.



Kepala sekolah mampu berkomunikasi kepada orang tua siswa dengan baik dengan 6 % menjawab selalu, 79 % sering, 15 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

C. Uji Prasyarat Analisis Data

Untuk uji persyaratan analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi ganda. Sebagai persyaratan untuk pengujian sebelum melakukan uji analisis, terlebih dahulu melakukan pengujian persyaratan Normalitas, Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas menggunakan bantuan SPSS versi 22 dengan test Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan data dikatakan normal apabila nilai Sig > 0,05 dan sebaliknya data tidak normal jika Sig < 0,05. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PAI	KEPEMIM PINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA GURU PAI
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.9412	89.6471	101.0588
	Std. Deviation	8.99812	7.42184	7.10502
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.128	.139
	Positive	.132	.084	.102
	Negative	-.120	-.128	-.139
Test Statistic		.132	.128	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c	.176 ^c	.094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis uji normalitas pada variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X₁) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) terhadap Kinerja Guru PAI (Y) sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas Variabel Supervisi Akademik Pengawas PAI (X₁)
 Nilai Sig untuk variabel supervisi pengawas Pendidikan Agama Islam 0.144 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
- b. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)
 Variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai Sig 0,176 ($p > 0,05$) sehingga disimpulkan data tersebut berdistribusi normal
- c. Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru PAI (Y)
 Hasil uji normalitas mengenai kinerja guru PAI diperoleh nilai Sig 0,094 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat antara variabel independen yang satu dengan variabel yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Pengujian dengan menggunakan kriteria nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) disekitar angka 1 atau < 10. hasil pengujiannya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.196	8.718		3.923	.000		
SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PAI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.373	.134	.473	2.774	.009	.353	2.831
	.380	.163	.397	2.329	.027	.353	2.831

a. Dependent Variabel: KINERJA GURU

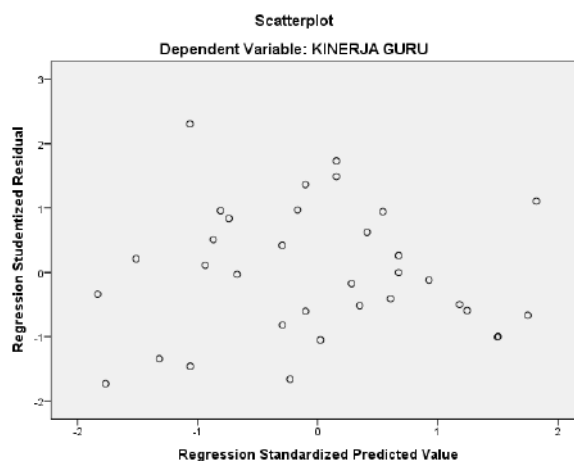
Hasil pengujian di atas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai VIF 2,831 (<10), yang artinya adalah model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual dalam satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dicari dengan cara melihat grafik plot mengikuti langkah-langkah dibawah ini:

- a. Jika terjadi pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
 - b. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas
- hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:



Hasil di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas.

D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) yang diajukan ditolak atau diterima pada taraf signifikansi tertentu. Selanjutnya dilakukan analisis regresi dan regresi berganda, Uji T, Uji F dan Adjusted R squared.

Untuk uji hipotesis ini dilakukan secara berturut-turut, dimulai dari hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1) terhadap Kinerja Guru PAI (Y). Uji hipotesis kedua, terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru PAI (Y). pada uji hipotesis ketiga, terdapat pengaruh Supervisi Akademik Pengawas PAI (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru PAI (Y) secara berurutan di bawah dideskripsikan hasil dari pengujian hipotesis tersebut.

1. Regresi Berganda

Analisis regresi linier Berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI. Persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + b.X_1 + b.X_2$$

Keterangan

Y = Variabel Kinerja Guru PAI

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Supervisi Akademik PAI

X_2 = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setelah dilakukan analisis regresi, maka didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.196	8.718		3.923	.000		
SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PAI	.373	.134	.473	2.774	.009	.353	2.831
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.380	.163	.397	2.329	.027	.353	2.831

a. Dependent Variabel: KINERJA GURU

Hasil di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 34.196 + 0,373 + 0,380$$

Adapun arti dari persamaan di atas sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 34.196

Artinya apabila variabel independen (supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah) tidak ada atau nilainya sama dengan nol maka kinerja guru nilainya sebesar 34.196.

2. Koefisien regresi (b_1) = 0,373

Artinya apabila variabel supervisi akademik pengawas Pendidikan Agama Islam meningkat satu satuan, maka kinerja guru juga akan naik nilainya sebesar 0,373 atau sebesar 37,3%.

Dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kualitas supervisi akademik pengawas PAI dalam lingkup SD Negeri di Kecamatan Pancoran, maka peningkatan akan kinerja guru PAI juga semakin membaik. Apabila terjadi sebaliknya, makin menurun kualitas supervisi pengawas PAI pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran maka semakin rendah kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran.

3. Koefisien regresi (b_2) = 0,380

Artinya apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu satuan, maka kinerja guru juga akan naik nilainya sebesar 0,380 atau sebesar 38%.

Dapat dikatakan bahwa bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam lingkup SD Negeri di Kecamatan Pancoran, maka peningkatan akan kinerja guru PAI juga semakin membaik. Apabila terjadi sebaliknya, makin menurun kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran maka semakin rendah kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran.

2. Uji T (uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui adanya atau tidak adanya pengaruh variabel supervisi pengawas pendidikan agama islam dan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru secara parsial. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.196	8.718		3.923	.000		
SUPERVISI PENGAWAS KEPEMIMPINAN	.373	.134	.473	2.774	.009	.353	2.831
	.380	.163	.397	2.329	.027	.353	2.831

a. Dependent Variabel: KINERJA GURU

Langkah-langkah pengujiannya:

1. Menentukan hipotesis

Ho = Secara parsial tidak ada pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Ha = secara parsial ada pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

3. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila Sign t > 0,05

Ho ditolak apabila $\text{Sign } t < 0,05$

4. Kesimpulan

- 1) Pengujian terhadap pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI terhadap kinerja guru PAI.

Hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 2.774 dengan sig. t sebesar 0,009 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H_0 . Berarti secara parsial ada pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI terhadap kinerja guru

- 2) Pengujian terhadap pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI.

Data di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.329 dengan sig. t sebesar 0,027 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H_0 . Berarti secara parsial ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3. Uji F (uji simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru PAI. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1136.573	2	568.286	33.283	.000^b
	Residual	529.310	31	17.075		
	Total	1665.882	33			

a. Dependent Variabel: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, SUPERVISI PENGAWAS

Langkah-langkah pengujiannya:

a. Menentukan hipotesis

Ho = Secara simultan tidak ada pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI.

Ha = Secara simultan ada pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI.

b. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian

Ho diterima Apabila Sign F hitung $>0,05$

Ho ditolak Apabila F hitung $< 0,05$

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui Nilai F hitung sebesar 33.283 dengan sig F sebesar 0,000 ($p>0,05$) sehingga keputusannya menolak Ho yang artinya secara simultan ada pengaruh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI.

4. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel supervisi pengawas pendidikan agama islam dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. hasil pengujiannya sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.662	4.13213

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, SUPERVISI PENGAWAS

b. Dependent Variabel: KINERJA GURU

Hasil pengujian di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682 yang berarti kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI adalah sebesar 68,2%, sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PAI. Dalam pengertian lainnya, bahwa semakin tinggi kualitas supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah akan semakin meningkat dan membaik.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengungkapan hasil penelitian ini, berupa temuan-temuan tentang kualitas supervisi pengawas PAI (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) pada SD Negeri di Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Ini dilakukan untuk mencari temuan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru PAI (Y), yang selanjutnya dengan harapan dapat ikut serta memecahkan masalah permasalahan yang berkenaan dengan peningkatan kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini kiranya akan berguna bagi para guru, kepala sekolah dan Kementerian Agama Jakarta Selatan dalam usaha untuk meningkatkan kualitas supervisi akademik pengawas PAI dan kualitas kepemimpinan kepala Sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru PAI.

Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa temuan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan cukup baik. Hal ini membawa pengaruh positif terhadap peningkatan mutu kinerja guru PAI. Temuan penelitian tentang supervisi akademik

pengawas PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan cukup memberikan pengaruh kepada Kinerja Guru PAI yaitu 38%. Temuan tentang perhatian kualitas supervisi akademik pengawas PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan cukup menggembirakan. Walaupun demikian tentunya masih perlu untuk ditingkatkan lagi guna memacu kualitas dan perhatian pendidikan di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Hal ini disampaikan dengan memperhatikan kondisi di lapangan antara lain :

- a. Masih kurangnya situasi yang kondusif di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan
 - b. Belum terpenuhinya kemampuan pemahaman tuntutan profesi sebagai guru PAI yang dapat dijadikan landasan untuk melihat kinerja yang dimiliki oleh para guru PAI. Sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.
 - c. Masih kurangnya pemahaman tentang kinerja guru PAI yang sesungguhnya.
 - d. Kurangnya dukungan manajemen dan dukungan masyarakat yang mengarah pada kinerja guru PAI.
2. Adanya pengaruh antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kontribusi secara langsung terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah 38 %. Dengan adanya angka itu dapat dijadikan masukan tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI masih dapat ditingkatkan lagi seiring dengan upaya peningkatan implementasinya. Dari hasil temuan penelitian di lapangan dapat dijumpai hal-hal sebagai berikut :
- a. Komitmen yang tidak merata dari beberapa komponen yang ada pada SD Negeri Kecamatan Pancoran dalam hal untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik secara kontinyu.
 - b. Kurangnya peningkatan usaha untuk selalu belajar meng *update* diri lewat kreativitas, adabtabilitas, motivasi dan perbaikan yang berkelanjutan

sehingga tidak sepenuhnya memberikan pengaruh yang lebih positif terhadap kinerja guru PAI.

- c. Peningkatan dan pemberdayaan SDM serta pemanfaatan sarana ada yang belum maksimal.
3. Temuan dalam kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan menurut data hasil analisis menunjukkan proporsi yang cukup baik dengan skor 106,65 (median). Peningkatan kinerja guru PAI akan terjadi dengan adanya kontribusi variabel supervisi akademik pengawas PAI yang digabung dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Kontribusi variabel supervisi akademik Pengawas PAI dan Kualitas Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja Guru PAI sebesar 68,20%, sedangkan 31,8% didukung oleh faktor lain. Maka jelaslah dalam temuan antara variabel supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan memiliki korelasi saling ketergantungan (independen) terhadap Kinerja Guru PAI. Kondisi supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan Kepala Sekolah adalah variabel yang dapat menjelaskan keberhasilan tingkat Kinerja Guru. Oleh karena itu, kolaborasi supervisi akademik pengawas PAI dan dipadukan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi.

Dalam paparan pengujian hipotesis di atas, koefisien korelasi antara supervisi akademik pengawas PAI dengan kinerja guru PAI sebesar 0,373 dan pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PAI sebesar 0,380 serta supervisi akademik pengawas PAI dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru PAI sebesar 0,682.

Pada akhirnya penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik pengawas PAI dan variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi relative hamper sama terhadap pelayanan dan peningkatan kinerja guru PAI pada SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

Selain itu dalam melaksanakan penelitian dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan, baik dalam lingkup permasalahan penelitian, metodologi penelitian,

analisis data dan pembahasan hasil penelitian maupun konseptualisasi pengembangannya.

Keterbatasan pertama, berkaitan dengan masalah lingkup penelitian variabel kinerja guru PAI yang melekat pada diri seorang guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti minat terhadap pekerjaan, motivasi kerja, kondisi psikologis dan fisiologis yang bersifat kontemporer, dan karakteristik kepribadian lainnya maupun faktor eksternal seperti iklim dan budaya sekolah, kemampuan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan, kondisi psikologis, fisiologis dan sosiologis kontemporer siswa, kondisi kontemporer kelas dan sekolah, system kompensasi, supervisi akademik pengawas dan berbagai faktor eksternal lainnya.

Penelitian ini terfokus pada tindakan supervisi akademik pengawas PAI dan kepemimpinan kepala sekolah yang keduanya merupakan hanya sebagian kecil dari berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja guru PAI dalam menjalankan tugasnya secara professional. Di samping itu penilaian kinerja seharusnya mencakup aspek-aspek input, proses, produk, outcome dan dampak dari tindakan yang dilakukan oleh seorang guru.

Keterbatasan kedua, berkaitan dengan pengambilan sampel penelitian. Pengambilan sampel penelitian ini diambil dari populasi karena jumlah guru PAI yang terbatas untuk setiap sekolah dan tidak melibatkan SD swasta. Dan juga pengambilan sampel pada penelitian ini masih memiliki kelemahan karena tidak memperhatikan tingkat usia dan masa kerja.

Keterbatasan ketiga, berkenaan dengan instrumen kuesioner yang digunakan setelah diujicobakan tidak kesemuanya valid. Sehingga dalam pengumpulan data melalui angket masih terdapat kelemahan. Dimana responden masih kurang memahami makna pertanyaan, serta responden yang dimungkinkan belum memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Keterbatasan lainnya, peneliti masih memiliki keterbatasan dalam menelaah yang disebabkan oleh keterbatasan literature yang peneliti miliki, dana serta waktu yang terbatas. Jelas hal ini tidak mampu menggali informasi tentang

fenomena yang dialami oleh responden secara mendalam. Oleh karena itu, meskipun instrumen penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya, namun ada kemungkinan kurang peka di dalam menangkap fenomena yang terjadi dan dialami oleh responden.

Akibat dari keterbatasan-keterbatasan di dalam penelitian ini, maka hasil penelitian masih belum mampu sepenuhnya memecahkan masalah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru PAI secara komprehensif, karena masih banyak variabel eksternal yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Namun demikian harapan peneliti akan berbagai keterbatasan ini tidak mengurangi makna dan signifikansi hasil penelitian ini. Di samping itu harapan hasil penelitian ini dapat memberi makna yang signifikan untuk pengembangan pendidikan umumnya, khususnya untuk peningkatan kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Akhir hasil penelitian di lapangan yang telah dilaksanakan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Pertama terdapat pengaruh antara supervisi akademik pengawas dengan kinerja guru PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Kesimpulan tersebut dapat dinyatakan bahwa supervisi akademik pengawas PAI di SD Negeri Kecamatan Pancoran cukup bermakna dan berpengaruh dengan dengan kinerja guru PAI. Sebesar 37,30 % variabel dalam kinerja guru PAI (Y) dapat dijelaskan oleh variabel supervisi pengawas PAI (X_1).

Kedua, terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru PAI (Y) di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Dari kesimpulan tersebut dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_2) yang ada di SD Negeri Kecamatan Pancoran cukup bermakna dan berpengaruh dengan kinerja guru PAI sebesar 38 % variabel dalam kinerja guru PAI (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2).

Ketiga, terdapat pengaruh antara supervisi pengawas PAI (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru PAI (Y) di SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. Kesimpulan secara umum dapat dinyatakan bahwa supervisi pengawas PAI (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama cukup bermakna dan berpengaruh dengan

kinerja guru PAI(Y) di SD Negeri Kecamatan Pancoran. Sebesar 68,20% variabel kinerja guru PAI (Y) dapat dijelaskan oleh variabel supervisi akademik Pengawas PAI (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah(X_2). Sedangkan 31,80% variabel kinerja guru PAI (Y) disebabkan oleh faktor lain.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Mengungkapkan hasil paparan kesimpulan di atas, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang relevan. Adapun dimaksud antara lain sebagai berikut :

1. Dari hasil SPSS terdapat pengaruh yang cukup besar antara supervisi akademik pengawas PAI (X_1) dapat digunakan sebagai cara untuk peningkatan mutu dan kualitas kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pancoran, meskipun hanya sebesar 37,30 % walaupun masih perlu dilakukan perbaikan supervisi pengawas PAI (X_1) untuk mencapai di atas 50% hal ini dapat dilakukan peningkatan wawasan mengenai supervisi akademik pengawas PAI (X_1).
2. Dari hasil SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru PAI (Y) sehingga kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dapat digunakan sebagai cara untuk peningkatan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pancoran, meskipun hanya sebesar 38,00 % walaupun masih perlu dilakukan perbaikan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) untuk mencapai di atas 50 % hal ini dapat dilakukan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan yang baik perlu membangun komitmen bersama serta memberikan motivasi untuk mencapai di atas 50% menjadi lebih meningkatkan kinerja dan kualitas guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.
3. Hasil SPSS juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar yang signifikan antara supervisi akademik pengawas PAI (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersamaan dengan kinerja guru (Y). Dimana supervisi akademik pengawas PAI (X_1) dan

kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersamaan dapat digunakan sebagai cara untuk peningkatan kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Pancoran sebesar 68,20 % dari hal ini tersebut perlu kesadaran kepala sekolah dan guru secara menyeluruh di SD Negeri Kecamatan Pancoran untuk memahami akan pentingnya memperhatikan kualitas kerja kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kerja dan mutu pembelajaran serta memotivasi guru. Sedangkan upaya lainnya juga harus dilakukan mengingat sebesar 32,80 % variabel kinerja guru disebabkan oleh faktor lain.

C. Saran-saran

Berdasarkan temuan dan hasil analisis data penelitian, terutama yang berkaitan dengan kontribusi supervisi akademik pengawas PAI (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru PAI (Y) di SD Negeri Kecamatan Pancaoran Jakarta Selatan, peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu :

1. Supervisi pengawas PAI merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Oleh karena itu kepala sekolah dapat secara tepat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kepemimpinannya, dengan selalu melihat situasi dan kondisi guru dalam perkembangannya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.
2. Kinerja yang baik akan berkelanjutan apabila mendapatkan perhatian dan pengawasan secara rutin serta dengan meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik. Hal ini perlu diupayakan melalui peningkatan akan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sehingga setiap kegiatan guru merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya nanti akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan kinerja guru sesuai dengan ketentuan sangat bergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh dari segenap unsur yang terkait. Kinerja guru merupakan cermin keberhasilan rencana pengembangan sekolah. Pelaksanaan peningkatan

kinerja guru PAI akan mendukung tercapainya guru profesional yang mampu menghasilkan insan yang cerdas, berkahlak mulia dan kompetitif secara adil dan bermutu.

3. Supervisi pengawas dalam pelaksanaan pengawasan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah bukan hal yang perlu ditakuti, melainkan suatu koordinasi untuk mencari solusi dalam menyelesaikan masalah yang beraian dengan kekuatan tugas seorang guru dan tugas kepala sekolah.
4. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan ujung tombak dalam memotivasi untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Sebagai seorang kepala sekolah tidak seharusnya mencari kesalahn atau kekurangan yang ada di sekolah dalam menjalankan fungsi kepengawasan. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi *planning*, *organizing*, *actualing* maupun *controlling* demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, *Cara Menumbuhkan Pemimpin*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007
- Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Sofyan Cikmat & Haryanto)*, Jakarta : Gramedia, 1994
- Ariani, Dorothea Wahu, *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Kuantitatif dalam Manajemen Kualitas)*, Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset, 2004 dalam <http://www.pengertianpakar.com/2015/05/pengertian-kualitas-menurut-pakar.html> diakses tanggal 15 April 2016
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 1992
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 1998
- Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta : Gava Media, 2015
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009
- Dharma, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, diambil tanggal 10 November 2016 dari <http://artikelus/dharma>, html
- Djafri, Novianty *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta : Penerbit Deepublish, 2016
- Hampton, David R., *Management*, New York : McGraw-Hill Book Company, 1993
- Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah*, Bandung : Ghalia Indonesia, 2006

- Johannes Manggar dkk, *Supervisi Akademik*, Jakarta : LPPKS, 2011
- Kountur, Ronny, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta : PPM, 2005
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, dalam <http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> pada tanggal 10 Agustus 2016
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004
- Muslim, Sri Banun, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas, Profesionalisme Guru*, Bandung : Alfabeta, 2009
- Murwani, R. Santosa, *Statistik Terapan*, Jakarta : Uhamka Press, 2009
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006
-, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Gunung Agung, 1997
- Prabu Mangku Negara, A Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Purwanto, M.Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005
- Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Yanmars, 1982
- Robbin, Stephan P., *Organization Behavior*, Jakarta : Salemba Empat, 2007
- Sanusi, Achmad, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Bandung : Prospect, 2009
- Sahertian Piet A., *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCISOD, 2008
- Siahan, Amirudin, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Quantum Teaching, 2006

- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Quantum Teaching, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2007
- Suhardan, Dadang, *Supervisi Profesional (Layanan dalam meningkatkan mutu pengajaran di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, 2010
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta : P2LPTK, 1988
- Syam, Mardjin, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Surabaya: Yayasan Pendidikan Practise, 1986
- Tim Penyusun Pedoman Tesis Disertasi, *Pedoman Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Uhamka Press, 2008
- Timpe, A. Dale, *Seni dan Pengetahuan Bisnis : Kepemimpinan, terjemahan Susanto Budidharmo*, Jakarta : PT. Gramedia, 1991
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat, 2009
-, *Teori Kepemimpinan, Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*, Jakarta : Kerjasama Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, 2003
- Wahu Ariani, Dorothea, *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Kuantitatif dalam Manajemen Kualitas)*. Penerbit CV Andi Offset : Yogyakarta, dalam <http://www.pengertianpakar.com/2015/05/pengertian-kualitas-menurut-pakar.html> diakses tanggal 15 April 2016
- Yulk, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : PT Indeks, 2009

LAMPIRAN 1

HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

1.1. UJI COBA INSTRUMEN KINERJA GURU PAI

1.2. UJI COBA INSTRUMEN SUPERVISI AKADEMIK
PENGAWAS PAI

1.3. UJI COBA INSTRUMEN AKEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH

BAGIAN 1

PENDAHULUAN

A. Maksud dan Tujuan

Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menguji validitas dan realibitas masing-masing instrumen variabel penelitian. Pada penelitian ini selalu bergantung pada suatu alat ukur, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana nilai atau ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Vaiditas sebuah tes menyangkut apa yang diukur tes dan seberapa baik tes itu bias mengukur. Validitas sebuah tes memberi tahu kita tentang apa yang bias kita simpulkan dari skor-skor tes. Menilai validitas adalah penting bagi peneliti karena semua prosedur untuk menentukan validitas tes berkaiatan dengan hubungan antara kinerja pada tes dan fakta-fakta lain yang dapat diamati secara independent sehingga hasil pengukuran relatif konsisten.

Sedangkan tujuan dari uji coba instrumen penelitian untuk menentukan instrumen mana yang memenuhi syarat, baik syarat validitas maupun reliabilitasnya.

B. Instrumen Yang Diuji Coba

1. Kuesioner untuk menjaring data tentang variabel Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekecamatan Pancoran Jakarta Selatan dengan instrumen variabel 38 pertanyaan.
2. Kuesioner untuk menjaring data tentang variabel Supervisi Akademik Pengawas Pendidikan Agama Islam SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan dengan instrumen variabel 36 pertanyaan.
3. Kuesioner untuk menjaring data tentang variabel Supervisi Akademik Pengawas Pendidikan Agama Islam SD Negeri Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan dengan instrumen variabel 36 pertanyaan.

Adapun instrumen yang akan diuji coba adalah sebagai berikut :

1.1 Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	Nomor Butir			
		SL	SR	KK	TP
1	Saya merencanakan program tahunan				
2	Saya merencanakan program semester				
3	Saya merencanakan penyusunan silabus				
4	Saya menyusun persiapan mengajar (RPP)				
5	Saya merencanakan menyusun penetapan KKM				
6	Saya merencanakan menyusun penetapan KKM				
7	Saya merencanakan menyusun menetapkan SK dan KD				
8	Saya aktif membuka pelajaran				
9	Saya aktif mengorganisasikan materi pembelajaran				

10	Saya aktif menggunakan metode yang sesuai				
11	Saya aktif memanfaatkan media/alat peraga				
12	Saya aktif memotivasi siswa				
13	Saya aktif mengorganisasikan kegiatan pembelajaran				
14	Saya aktif berinteraksi secara komunikatif dengan siswa				
15	Saya aktif memberikan kegiatan mandiri tidak terstruktur				
16	Saya aktif memberikan penugasan terstruktur				
17	Saya aktif membimbing peserta didik membuat kesimpulan				
18	Saya aktif mengelola waktu dengan baik				
19	Saya melakukan ulangan harian, UTS, UKK				
20	Saya melakukan penilaian akhlak mulia dan kepribadian				
21	Saya melakukan penilaian psikomotor				
22	Saya melakukan analisis penilaian				
23	Saya membuat instrumen tes setiap KD				
24	Saya membuat analisis penilaian				
25	Saya memeriksa hasil ulangan siswa				
26	Saya memeriksa pekerjaan rumah siswa				
27	Saya menyiapkan pencatatan analisis hasil belajar				
28	Saya memastikan siswa yang kurang berhasil untuk ditindak lanjuti				

29	Saya mendiagnosa siswa bermasalah				
30	Saya mengidentifikasi permasalahan siswa				
31	Saya menganggapi serius kesulitan belajar siswa				
32	Saya mengadakan perbaikan bagi siswa yang nilainya dibawah KKM				
33	Saya mengadakan pengayaan bagi siswa yang sudah berhasil				
34	Saya ikut melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi USMBD				
35	Saya ikut melatih dan membimbing siswa dalam remedial dan pengayaan				
36	Saya ikut melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi lomba Pentas PAI				
37	Saya ikut membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui bimbingan konseling				
38	Saya ikut membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui ekstrakurikuler				

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

KUESIONER KINERJA GURU

A. Identitas

1. Nama Sekolah :
2. Mengajar di Kelas :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Mengajar Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada angka 1, 2, 3, 4 di belakang pertanyaan yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.
2. Maksud setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :
 - SL : Selalu
 - SR : Sering
 - KK : Kadang-kadang
 - TP : Tidak Pernah

Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

1.2 Uji Coba Instrumen Variabel Supervisi Akademik Pengawas

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	Pengawas melakukan supervisi akademik untuk membina guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran				
2	Pengawas menilai guru dalam proses pembelajaran yang ditunjukan melalui unjuk kerja				
3	Supervisi akademik yang dilakukan pengawas secara langsung berpengaruh terhadap perilaku guru dalam proses pembelajaran				
4	Pengawas melakukan kunjungan kelas untuk membantu guru dalam mengatasi kesulitan guru didalam kelas				
5	Melalui kunjungan kelas, guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah yang mereka hadapi				
6	Pada tahap persiapan, pengawas merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.				
7	Pengawas melakukan observasi kelas kepada guru melihat proses pembelajaran yang berlangsung di kelas				

8	Pengawas dalam melakukan observasi kelas kepada guru menggunakan instrumen supervise				
9	Pengawas melakukan suatu pertemuan, percakapan dan tukar pikiran antar pengawas dan guru, guru dengan guru mengenai usaha peningkatan professional guru				
10	Pengawas dalam menggunakan teknik kunjungan antar kelas, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawat mengenai pelaksanaan proses pengelolaan kelas.				
11	Dalam menggunakan teknik kunjungan kelas pengawas PAI harus menyeleksi guru yang akan dikunjungi				
12	Pengawas PAI dalam menggunakan teknik menilai diri sendiri memberi informasi secara obyektif untuk mengukur kemampuan guru mengajar				
13	Pengawas menegur kepala sekolah apabila membiarkan guru terlambat membuat perangkat pembelajaran				
14	Pengawas memberikan bantuan kepada kepala sekolah bagaimana cara menegur guru				
15	Pengawas membina kepala sekolah				

	dalam administrasi kurikulum				
16	Pengawas membina kepala sekolah dalam administrasi peserta didik				
17	Pengawas membina kepala sekolah dalam administrasi sarana prasarana				
18	Pengawas membina kepala sekolah dalam administrasi keuangan				
19	Pengawas membina kepala sekolah dalam bimbingan dan konseling serta hubungan sekolah dengan masyarakat				
20	Pengawas membina kepala sekolah dalam mengelola sekolah sesuai manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS)				
21	Pengawas membina kepala sekolah dalam persiapan akreditasi sekolah				
22	Para pengawas dalam supervisi bermanfaat untuk peningkatan proses pembelajaran				
23	Pengawas memotivasi guru agar dapat menyelesaikan tanggung jawab sampai batas kemampuan				
24	Pengawas enggan membicarakan kinerja guru				
25	Pengawas dan kepala sekolah mengundang guru untuk penentuan dan membagi pengalamannya kepada guru				
26	Pengalaman pengawas saya jadikan				

	rujukan dalam peningkatan mutu pembelajaran				
27	Pengalaman pengawas dalam melakukan supervisi pendidikan menjadi inspirasi dalam supervisi kepala sekolah				
28	Saya berdiskusi cara mengelola pembelajaran yang baik dengan pengawas sekolah				
29	Saya memperoleh banyak pelajaran berharga dari pengawas Pembina				
30	Kesalahpahaman antara pengawas dengan kepala sekolah dalam membuat kebijakan organisasi sekolah sulit dimusyawarahkan dengan baik				
31	Kepala sekolah dibantu pengawas melakukan supervisi akademik untuk meningkatkan proses pembelajaran				
32	Pengawas sekolah dan kepala sekolah saling bahu membahu untuk peningkatan kualitas pendidikan disetiap sekolah				
33	Peningkatan kualitas pendidikan disetiap sekolah terkait dengan peran supervisi pengawas				
34	Pengawas sekolah selalu memonitor kualitas pendidikan di setiap sekolah				
35	Pengawas memberikan nasehat kepada kepala sekolah agar dekat				

	dengan masyarakat dan lingkungan sekolah				
36	Pengawas memberikan nasehat kepada kepala sekolah agar dekat dengan masyarakat dan lingkungan sekolah				

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

KUESIONER SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS

A. Identitas

1. Nama Sekolah :
2. Mengajar di Kelas :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat:
5. Pendidikan Terakhir :
6. Mengajar Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada angka 1, 2, 3, 4 di belakang pertanyaan yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.
2. Maksud setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

1.3 Uji Coba Instrumen Variabel Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang jujur				
2	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang percaya diri				
3	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab				
4	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berani mengambil resiko				
5	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengambil keputusan				
6	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berjiwa besar				
7	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki kestabilan emosi				
8	Kepala sekolah sebagai sosok pemimpin yang dapat dijadikan contoh teladan				
9	Kepala sekolah memahami kondisi tenaga guru				
10	Kepala sekolah memahami tenaga Kependidikan				
11	Kepala sekolah memahami kondisi peserta didik				
12	Kepala sekolah memahami karakteristik peserta didik				

13	Kepala sekolah mampu menyusun Program pengembangan Tenaga Kependidikan				
14	Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan tenaga non guru				
15	Kepala sekolah memperhatikan masukan dan saran dari berbagai pihak untuk tingkatkan keberhasilan kepemimpinannya				
16	Kepala sekolah memperhatikan kritik dari berbagai pihak demi keberhasilan tugasnya				
17	Kepala sekolah mampu memahami dalam pengelolaan dan administrasi sekolah				
18	Kepala sekolah memahami penyusunan rencana keuangan anggaran sekolah (RKAS)				
19	Kepala sekolah memahami instrumen akreditasi sekolah dan bukti fisiknya				
20	Kepala sekolah mampu mengasosiasikan visi sekolah				
21	Kepala sekolah mampu mengembangkan visi sekolah				
22	Kepala sekolah mampu merumuskan kembali visi sekolah secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat				
23	Kepala sekolah mampu mengsosialisasikan misi sekolah				
24	Kepala sekolah mampu mengembangkan misi Sekolah				

25	Kepala sekolah mampu merumuskan kembali misi sekolah secara berkala sesuai perkembangan dan tantangan di masyarakat				
26	Kepala sekolah mengsosialisasikan program-program sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah				
27	Kepala sekolah melaksanakan program-program sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah				
28	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah				
29	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan kepentingan internal sekolah				
30	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan kepentingan eksternal sekolah				
31	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah				
32	Kepala sekolah mampu menuangkan gagasan bentuk tulisan				
33	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara tertulis melalui media cetak				
34	Kepala sekolah lancar berkomunikasi secara dengan peserta didik				
35	Kepala sekolah lancar berkomunikasi dengan orang tua siswa				
36	Kepala sekolah mahir berkomunikasi dengan masyarakat sekitar lingkungan sekolah				

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

KUESIONER KUALITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

A. Identitas

1. Nama Sekolah :
2. Mengajar di Kelas :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Mengajar Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada angka 1, 2, 3, 4 di belakang pertanyaan yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.
2. Maksud setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN PENELITIAN FINAL

2.1. INSTRUMEN KINERJA GURU PAI (Y)

2.2. INSTRUMEN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS PAI (X₁)

2.3. INSTRUMEN AKEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X₂)

INSTRUMEN KUESIONER
KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	Saya membuat program tahunan setiap awal tahun ajaran				
2	Saya membuat program semester setiap awal tahun ajaran				
3	Saya membuat rencana persiapan pembelajaran (RPP) sebelum mengajar				
4	Saya membuat penetapan KKM pada awal tahun ajaran				
5	Saya menyusun bahan ajar dari setiap KD yang disampaikan				
6	Saya menetapkan SK dan KD pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam				
7	Saya menyampaikan materi pembelajaran yang terdapat di silabus				
8	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materinya				
9	Saya menggunakan media pembelajaran setiap mengajar				
10	Saya mengelola kegiatan pembelajaran dengan teratur				
11	Saya memberikan kegiatan mandiri tidak terstruktur				
12	Saya memberikan penugasan terstruktur				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
13	Saya membimbing siswa untuk membuat kesimpulan setiap pelajaran Pendidikan Agama Islam				
14	Saya mengelola waktu dengan baik dalam proses belajar mengajar				
15	Saya melakukan penilaian akhlak mulia dan kepribadian				
16	Saya melakukan analisis penilaian				
17	Saya membuat instrumen tes sesuai dengan KD				
18	Saya membuat analisis penilaian				
19	Saya menyiapkan pencatatan analisis hasil belajar				
20	Saya memastikan siswa yang kurang berhasil untuk ditindak lanjuti				
21	Saya mendiagnosa siswa bermasalah				
22	Saya mengidentifikasi permasalahan siswa				
23	Saya mencari solusi mengenai kesulitan belajar siswa				
24	Saya mengadakan perbaikan bagi siswa yang nilainya dibawah KKM				
25	Saya mengadakan pengayaan bagi siswa yang sudah berhasil				
26	Saya melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi USBN PAI				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
27	Saya membimbing siswa dalam remedial dan pengayaan				
28	Saya ikut melatih dan membimbing siswa dalam persiapan menghadapi lomba Pentas PAI				
29	Saya ikut membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui bimbingan konseling				
30	Saya membimbing siswa dalam pengembangan diri melalui kegiatan ekstrakurikuler				

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

KUESIONER KINERJA GURU

C. Identitas

- 7. Nama Sekolah :
- 8. Mengajar di Kelas :
- 9. Jenis Kelamin :
- 10. Golongan/Pangkat :
- 11. Pendidikan Terakhir :
- 12. Mengajar Mata Pelajaran :

D. Petunjuk Pengisian

- 3. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada angka 1, 2, 3, 4 di belakang pertanyaan yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.
- 4. Maksud setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :
 - SL : Selalu
 - SR : Sering
 - KK : Kadang-kadang
 - TP : Tidak Pernah

Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

INSTRUMEN KUESIONER
SUPERVISI PENGAWAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	Pengawas melakukan supervisi untuk membina guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran				
2	Pengawas menilai guru dalam proses pembelajaran yang ditujukan melalui unjuk kerja				
3	Supervisi yang dilakukan pengawas secara langsung berpengaruh terhadap perilaku guru dalam proses pembelajaran				
6	Pada tahap persiapan, pengawas merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.				
7	Pengawas melakukan observasi kelas kepada guru melihat proses pembelajaran yang berlangsung di kelas				
8	Pengawas dalam melakukan observasi kelas kepada guru menggunakan instrumen Supervisi				
9	Pengawas melakukan suatu pertemuan, percakapan dan tukar pikiran antar pengawas dan guru, guru dengan guru mengenai usaha peningkatan profesional guru				
11	Pengawas mengunjungi kelas untuk menilai guru yang sedang mengajar				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
12	Pengawas dalam menggunakan teknik menilai diri sendiri memberi informasi secara obyektif untuk mengukur kemampuan guru mengajar				
14	Pengawas memberikan bantuan kepada kepala sekolah bagaimana cara menegur guru				
15	Pengawas membina guru dalam acara Peringatan Maulid Nabi Muhammad saw				
16	Pengawas membina guru dalam kegiatan Pesantren Kilat pada bulan Ramadhan				
17	Pengawas membina guru dalam kegiatan menyambut Tahun Baru Islam				
19	Pengawas membina guru dalam bimbingan dan konseling serta hubungan sekolah dengan masyarakat				
20	Pengawas membina guru dalam kegiatan zakat fitrah				
21	Pengawas membina guru dalam memperingati Isra' Mi'raj				
22	Para pengawas dalam supervisi bermanfaat untuk peningkatan proses pembelajaran				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
23	Pengawas memotivasi guru agar dapat menyelesaikan tanggung jawab sampai batas kemampuan				
25	Pengawas dan kepala sekolah mengundang guru untuk penentuan dan membagi pengalamannya kepada guru				
26	Pengalaman pengawas saya jadikan rujukan dalam peningkatan mutu pembelajaran				
27	Pengalaman pengawas dalam melakukan supervisi pendidikan menjadi inspirasi dalam supervisi kepala sekolah				
28	Saya berdiskusi cara mengelola pembelajaran yang baik dengan pengawas sekolah				
29	Saya memperoleh banyak pelajaran berharga dari pengawas untuk memperbaiki proses pembelajaran				
30	Kesalahpahaman antara pengawas dengan kepala sekolah dalam membuat kebijakan organisasi sekolah sulit dimusyawarahkan dengan baik				
31	Kepala sekolah dibantu pengawas melakukan supervisi akademik untuk meningkatkan proses pembelajaran				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
32	Pengawas dan kepala sekolah saling bahu membahu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di setiap sekolah				
33	Peningkatan kualitas pendidikan di setiap sekolah terkait dengan peran supervisi pengawas				
34	Pengawas selalu memonitor kualitas pendidikan di setiap sekolah				
35	Pengawas memberikan kontribusi kepada kepala sekolah agar dekat dengan masyarakat dan lingkungan sekolah				
36	Pengawas memberikan masukan kepada kepala sekolah agar dapat bekerjasama dengan komite sekolah dalam kegiatan keagamaan				

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

KUESIONER SUPERVISI AKADEMIK

A. Identitas

1. Nama Sekolah :
2. Mengajar di Kelas :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Mengajar Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada angka 1, 2, 3, 4 di belakang pertanyaan yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.

2. Maksud setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

INSTRUMEN KUESIONER
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang jujur				
2	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang percaya diri				
3	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab				
4	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berani mengambil resiko				
5	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengambil keputusan				
6	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berjiwa besar				
7	Kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki kestabilan emosi				
8	Kepala sekolah sebagai sosok pemimpin yang dapat dijadikan contoh teladan				
9	Kepala sekolah memahami kondisi tenaga guru				
10	Kepala sekolah memahami kondisi tenaga Non guru				
11	Kepala sekolah memahami kondisi siswa				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
12	Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan tenaga kependidikan				
13	Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan tenaga non guru				
14	Kepala sekolah memperhatikan masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan keberhasilan kepemimpinannya				
15	Kepala sekolah mampu memahami dalam pengelolaan dan administrasi sekolah				
16	Kepala sekolah memahami penyusunan Rencana Keuangan Anggaran Sekolah (RKAS)				
17	Kepala sekolah mampu mengembangkan visi sekolah				
18	Kepala sekolah mampu merumuskan kembali visi sekolah secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat				
19	Kepala sekolah mampu mengsosialisasikan misi sekolah				
20	Kepala sekolah mampu merumuskan kembali misi sekolah secara berkala sesuai perkembangan dan tantangan di masyarakat				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
21	Kepala sekolah mengsosialisasikan program-program sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah				
22	Kepala sekolah melaksanakan program-program sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah				
23	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah				
24	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan kepentingan internal sekolah				
25	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan kepentingan eksternal sekolah				
26	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah				
27	Kepala sekolah mampu menuangkan gagasan bentuk tulisan				
28	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara tertulis melalui media cetak				
29	Kepala sekolah mampu berkomunikasi kepada siswa dengan baik				
30	Kepala sekolah mampu berkomunikasi kepada orang tua siswa dengan baik				

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

A. Identitas

1. Nama Sekolah :
2. Mengajar di Kelas :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Mengajar Mata Pelajaran :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada angka 1, 2, 3, 4 di belakang pertanyaan yang sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.
2. Maksud setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :
SL : Selalu
SR : Sering
KK : Kadang-kadang
TP : Tidak Pernah

Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **SUKRIAH**
 Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 05 April 1986
 Jenis kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Mampang Prapatan VII rt. 01/06 No. 30 Jakarta Selatan
 Email : riayah86@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD	MI . Al-Khairiyah	Lulus Tahun 1998
SMP	SMP Islam Al-Kholidin	Lulus Tahun 2001
SMA	SMA Islam Al-Kholidin	Lulus Tahun 2004
Sarjana	UIN Syarif Hidayatullah	Lulus Tahun 2008
Akta IV	UIN Syarif Hidayatullah	Lulus Tahun 2009

Riwayat Pekerjaan

Guru Pendidikan Agama Islam di SDN Durentiga 05	Tahun 2008 – 2013
Guru Kelas di SDN Durentiga 05	Tahun 2013 -sekarang