

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DONGGALA**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti Ujian Skripsi
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

Oleh :

**RISKIANTI
NIM: 19.1.03.0030**

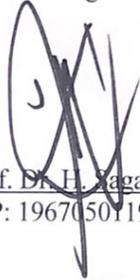
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN 2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala” Oleh Riskianti, NIM : 191030030. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 01 Maret 2023 M
08 Sya’ban 1444 H

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Gagaf S. Pettalangi., M.Pd.
NIP: 196705011991031005

Pembimbing II



Arda., S.Si., M.Pd.
NIP: 198602242018012001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran penulis yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala”** benar adalah hasil karya penulis sendiri, jika ada dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan atau dibuat orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 01 Maret 2023 M
08 Sya'ban 1444 H

Penulis

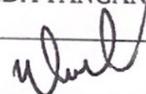
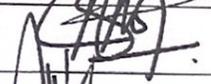


RISKIANTI
NIM. 19.1.03.0030

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Riskianti Nim 191.03.0030 dengan judul **“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala”** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 11 April 2023 M. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya tulis ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Agama Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua Tim Penguji	Dr. Elya, S.Ag., M.Ag	
Dosen Penguji I	Dr. Naima, S.Ag., M.Ag.	
Dosen Penguji II	Masmur, M., S.Pd.I., M.Pd	
Dosen Pembimbing I	Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd	
Dosen Pembimbing II	Arda, S.Si., M.Pd.	

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Dr. H. Askar, M. Pd
NIP. 19670521 199303 1 005

Ketua Prodi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah menunjukkan jalan yang lurus berupa ajaran Agama Islam yang sempurna dan menjadi anugerah terbesar bagi seluruh alam semesta.

Penulis sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala”**.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran terhadap skripsi ini agar kedepannya saya sebagai penulis dapat memperbaikinya lagi. Karena penulis sadar dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangannya.

Selain itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta ayahanda Sumarji dan Ibunda Hasiah dengan susah payah mengasuh dan membesarkan penulis, sehingga penulis bisa melangkah sejauh ini. Tidak lupa seluruh keluarga yang senantiasa mendukung penulis untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah mengizinkan penulis untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi yang bapak pimpin.

3. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Wakil dekan I Bapak Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag., Wakil dekan II Bapak Dr. H. Ahmad Syahid, M. Pd., dan Ibu Dr. Elya S.Ag., M.Ag. Wakil dekan III yang telah mengarahkan penulis dalam menepuh perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
4. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur. M, S.Pd. I., M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
5. Bapak Andi Markarma, S.Ag., M.Th.I selaku dosen penasehat akademik penulis yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
6. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku pembimbing I serta pembimbing II Ibu Arda, S.Si., M.Pd yang selalu membimbing dan mengarahkan kepada penulis sehingga bisa terselesaikan
7. Para dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang berkat ilmu yang diajarkan telah membuka wawasan berpikir dan cakrawala pengetahuan, sehingga menjadikan landasan yang kokoh bagi penulis dalam mengembangkan keilmuan pada masa yang akan datang.
8. Ibu Sukria, S.Ag., MM selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk

melakukan penelitian guna untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam Menyusun skripsi ini dengan baik.

9. Teman-teman saya yang selalu memotivasi dan menemani untuk bisa membantu menyelesaikan skripsi penulis.

10. Kepada sahabat-sahabat saya Khurul Munawaroh, Shela Safinatunnajah, Nurul Izmi Fahira, S. Pd, dan Liska Wulandari, S. Pd yang selalu kebersamai penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Akhir kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini, penulis senantiasa mendo'akan semoga segala dukungan dan arahan mereka berbuah pahala mendapat ridha dari Allah Swt. Aamiin

Palu, 01 Maret 2023 M

08 Sya'ban 1444 H

Penulis



RISKIANTI

NIM. 19.1.03.0030

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Garis-Garis Besar Isi	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori	13
1. Kinerja Guru	13
2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	22
3. Lingkungan Kerja	33
4. Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	37
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel Penelitian	46
C. Variabel Penelitian	47

D. Definisi Operasional.....	48
E. Instrumen Penelitian.....	49
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Teknik Analisis Data.....	54
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 62
A. Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala	62
B. Hasil Deskripsi Penelitian.....	68
C. Pembahasan Penelitian	77
 BAB V PENUTUP	 80
A. Kesimpulan	80
B. Implikasi Penelitian.....	80
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	11
3.1	Kisi-Kisi Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	49
3.2	Kisi-Kisi Kuesioner Lingkungan Kerja	49
3.3	Kisi-Kisi Kuesioner Kinerja Guru.....	50
3.4	Skala Likert.....	50
4.1	Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala	65
4.2	Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala	67
4.3	Perbandingan r Hitung Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan r Tabel	68
4.4	Perbandingan r Hitung Kuesioner Lingkungan Kerja dengan r Tabel	68
4.5	Perbandingan r Hitung Kuesioner Kinerja Guru dengan r Tabel.....	69
4.6	Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah	70
4.7	Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Lingkungan Kerja.....	70
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Guru	70
4.9	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif pada Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru.....	71
4.10	Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sampel K-S pada Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru	72
4.11	Uji Linearitas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru.....	73
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	75
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	75
4.14	Hasil Uji T.....	76
4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	77

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikir	43
2. Hasil Uji Normalitas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I : Surat Pengajuan Judul Skripsi
2. Lampiran II : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
3. Lampiran III : Undangan Ujian Seminar Proposal Skripsi
4. Lampiran IV : Daftar Hadir Ujian Proposal Skripsi
5. Lampiran V : Surat Izin Penelitian Penyusunan Skripsi
6. Lampiran VI : Surat Keterangan Penyelesaian Penelitian
7. Lampiran VII : Kartu Seminar Proposal Skripsi
8. Lampiran VIII : Kuesioner Sebelum di Validasi
9. Lampiran IX : Kuesioner Penelitian Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru
10. Lampiran X : Kuesioner Yang telah di Isi Responden
11. Lampiran IX : Jawaban Responden
12. Lampiran X : r Tabel
13. Lampiran XI : t Tabel
14. Lampiran XII : F Tabel
15. Lampiran XV : Buku Konsultasi Pembimbing Skripsi
16. Lampiran XVI : Undangan Ujian Skripsi dan Surat Penetapan Tim Penguji Skripsi
17. Lampiran XVII : Lampiran Dokumentasi

ABSTRAK

Nama Penulis : Riskianti
NIM : 191030030
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Skripsi ini berkenaan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Adapun rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu, apakah supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala?, apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala? dan apakah supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala?

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala dengan jumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui angket (kuesioner), observasi, dan dokumentasi. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru nilai signifikansi variabel sebesar 0,320 dan koefisien regresi sebesar 1,013, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Pada Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai Thitung sebesar 2,091 dengan nilai signifikansi dengan 0,046 dan nilai b_2 sebesar 0,426. Karena koefisien regresinya mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kemudian terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis dengan Uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai f hitung $3,939 > f$ tabel 3,55 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Implikasi yang diperoleh pihak sekolah harus memperhatikan segala sesuatu dengan baik mulai dari perencanaan sampai dengan tidak lanjut, sehingga dalam pelaksanaannya dapat maksimal dan hasil yang diperoleh juga memuaskan. Kemudian pihak sekolah harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekolah terutama lingkungan bagi guru agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan karena sangat bermanfaat bagi kenyamanan guru dalam bekerja. Sehingga kinerja guru dapat meningkat karena guru menjalankan tugasnya dengan baik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia mendapat perhatian yang lebih serius karena pendidikan adalah tonggak utama suatu bangsa untuk dapat bersaing di dunia internasional. Pendidikan yang berkualitas akan mencetak generasi-generasi penerus bangsa yang berkualitas pula. Pembelajaran merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Kemajuan pendidikan suatu bangsa hampir seluruhnya ditentukan oleh sistem pembelajaran yang digunakan oleh bangsa tersebut. Pendidikan harus memberikan kesempatan pada setiap individu untuk mengaktualisasikan seluruh potensi dirinya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang antara lain meliputi penyempurnaan kurikulum, perbaikan sistem pembelajaran dan mengubah strategi atau guru.

Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkan. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan kontribusi serta saran membangun watak bangsa.¹ Pendidikan yang diselenggarakan di Indonesia tentu memiliki filosofi dan ideologi tersendiri dalam pengembangan dunia pendidikan. Pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan bertanggung jawab lebih terhadap pendidikan di Indonesia, terus berupaya menjalankan dan mengembangkan serta meningkatkan kualitas mutu pendidikan.²

¹Dafit, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Guna Membentuk Sikap Religius Peserta Didik" (Skripsi Tidak diterbitkan, Institut Agama Islam Negeri Palu, 2016), 1.

²Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: PT.Dunia Pustaka Jaya, 1995), 20.

Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih perlu pembenahan. Pendidikan juga harus menjadi fokus utama supaya Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain, khususnya di era globalisasi seperti sekarang ini. Salah satu faktor yang menjadi ujung tombak dalam pendidikan tidak lain adalah mengenai kualitas guru.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam usaha untuk memberikan pelayanan terbaik dan menciptakan *output*/lulusan yang memiliki inteligensi tinggi, berakhlak mulia serta mampu berdayaguna dalam kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu, segala hal yang mempengaruhi kinerja guru harus diperhatikan secara serius. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari rasa tanggung jawab moral yang diterima. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam maupun diluar kelas.³

Pembelajaran yang efektif ditandai dengan peserta didiknya yang kreatif dan mandiri. Hal ini tercipta karena kinerja gurunya yang tinggi. Namun, untuk menghasilkan guru yang berkinerja tinggi dan profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja kurang optimal antara lain;

1. Faktor internal seseorang yang berupa kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, motivasi kerja guru.
2. Masalah organisasi berupa sistem, peranan kelompok, kepemimpinan kepala madrasah baik managerial maupun akademik, supervisi akademik, perilaku pengawas, iklim organisasi;

³Putri Yuni Astuti, "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Dumai," *Jom Fekon*, Vol. 4 No. 1, (Februari, 2017), 1091.

3. Masalah dari luar individu yang berupa keluarga, suasana kerja, iklim organisasi, keadaan ekonomi, keadaan politik, kondisi hukum, tatanan sosial, pasaran kerja, perkembangan teknologi dan perserikatan.⁴

Supervisi akademik merupakan bagian dari supervisi pendidikan yaitu merupakan segala upaya yang dilakukan secara berkesinambungan untuk membantu guru dan kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan serta kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.⁵ Dalam melaksanakan supervisinya kepala sekolah berupaya menyediakan kondisi kerja yang terbuka supaya masalah yang akan dipecahkan diketahui terlebih dahulu. Pemahamannya tentang supervisi bukan saja harus menyediakan waktu untuk melakukan kunjungan ke dalam kelas untuk melakukan observasi dan mengikuti berbagai pertemuan professional, melainkan juga meliputi penyediaan kondisi kerja yang menguntungkan dan memberi kemudahan pada guru – guru melaksanakan pekerjaannya.⁶

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah akan mengena pada sasarannya jika dilaksanakan sesuai prosedur, artinya ada perencanaan, pelaksanaannya menimbang kaidah-kaidah yang ada, dievaluasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah adanya tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut.⁷

⁴Siti Afifatun, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah” (Skripsi Tidak diterbitkan, Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), 13.

⁵Rindy Antika, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama” (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2019), 3.

⁶Farhan Pribadi, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Negeri 7 Bandar Lampung” (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah, UIN Raden Intan, Lampung, 2018), 4.

⁷Rindy Antika, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama” (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2019), 3.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu unsur pendidikan yang paling berpengaruh. Penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Beberapa keadaan yang masih sering menjadi masalah dalam lembaga pendidikan di antaranya adalah beberapa guru ada yang masih kurang memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, datang terlambat namun pulang lebih awal, merupakan akibat dari kurang maksimalnya pembinaan dan bimbingan dari kepala sekolah terhadap guru-guru. Tugas dan peran kepala sekolah yaitu memberikan panduan, tuntunan, bimbingan, membangun dan memberikan motivasi kerja, menjalankan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengawasan yang efisien berdasarkan ketentuan waktu dan perencanaan⁸

Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pemimpin dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut.⁹

⁸Pujianto, Th. I. Yasir Arafat, dan Andi Arif Setiawan, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek" (*Journal of Education Research*, Vol. 1 No. 2, 2020), 106-113.

⁹Sumarni, Th. I. Hasmin, dan Mustari, "Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar" (*Jurnal Mirai Management*, Vol. 2 No. 1, Oktober 2017), 156.

Selain pentingnya masalah supervisi akademik kepala sekolah masih ada hal-hal yang sekiranya akan mempengaruhi kinerja guru, yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif akan mampu meningkatkan produktivitas guru sehingga akan meningkatkan kinerja guru.¹⁰

Lingkungan yang kondusif baik fisik maupun non fisik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja karena kenyamanan karyawan dalam bekerja tergantung bagaimana kenyamanan lingkungan kerja tersebut. Dalam mencapai kenyamanan terdapat berbagai cara dalam mencapai kenyamanan tersebut melalui perawatan, pemeliharaan fasilitas, kebersihan lingkungan dan perlengkapan kerja serta suasana kerja sehingga dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja. Seorang guru yang merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, maka perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkat pula. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak senang, maka tidak mustahil kinerja mereka akan menurun pula.¹¹

¹⁰Suharto, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Kota Bengkulu" (*Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, Vol. 3 No. 2, Des, 2018), 151.

¹¹Sumarni, Th. I. Hasmin, dan Mustari, "Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar" (*Jurnal Mirai Management*, Vol. 2 No. 1, Oktober 2017), 156.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik akan berpengaruh terhadap kinerja guru, dilihat dari letak geografis sekolah, tataruang kerja guru yang berdampak pada konsentrasi guru yang nantinya akan berpengaruh terhadap 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. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, yang mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.¹²

Sekolah yang ada tersebut mempunyai potensi yang sangat besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang dapat diakui kredibilitasnya dan tumbuh menjadi salah satu sekolah unggulan. Hal ini dapat terlihat dari peran serta kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, letak sekolah yang strategis sehingga tercipta lingkungan belajar yang tertib dan nyaman, serta pemantauan berkelanjutan terhadap peserta didik oleh guru. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut yaitu apabila sekolah mempunyai pemimpin yang mampu membawa perubahan terhadap kinerja sekolah.¹³

¹²Republik Indonesia, Permendiknas R.I Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, 2.

¹³Rindy Antika, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2019), 4.

Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala, ditunjukkan oleh fenomena-fenomena berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Oktober 2022 dengan Ibu Sukria selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Beliau menjelaskan fenomena yang terjadi di madrasah tersebut baik-baik saja seperti tingkat Kerjasama guru dengan rekan kerja dan kepala madrasah, rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya, tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan inisiatif guru untuk melaksanakan tugas. Hal inilah yang mengindikasikan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti diperoleh data di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala adanya guru yang tidak memiliki ruang kerja yang cukup memadai. Kantor guru yang tidak begitu luas tetapi harus dibagi menjadi dua ruang, yakni kantor guru dan perpustakaan. Guru seharusnya memiliki cukup ruang untuk bisa bekerja dengan nyaman. Jika faktor lingkungan ini tidak diperhatikan dengan baik, dikhawatirkan kinerja guru juga tidak akan berjalan dengan baik. Guru juga tidak akan melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru secara maksimal, Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala Kab. Donggala adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pendidikan dasar.

Kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala yang dibutuhkan pada era sekarang ini ialah seorang guru yang mampu dan siap berperan dalam lingkungan besar yaitu sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan/sekolah yaitu sebagai pemenang kendali.

Perkembangan pendidikan sangat diperlukan guna mencetak anak bangsa yang berkualitas, teampil dan berakhlak mulia. Hal ini diperlukan tenaga

pendidik yang berkualitas dan memiliki wawasan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Latar belakang tersebut, Peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala**” Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran umum pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang Peneliti ajukan sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala?
3. Apakah supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini merupakan sumbangsi pemikiran dari Peneliti kepada pembaca dan peneliti lain untuk menambah wawasan mengenai pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang ada di dalam madrasah tersebut.
2. Secara praktis, penelitian ini merupakan sumbangsi pemikiran Peneliti dan informasi tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang ada di dalam madrasah tersebut.

E. Garis-Garis Besar Isi

Gambar awal isi skripsi ini, Peneliti perlu mengemukakan garis-garis besar isi skripsi yang bertujuan agar menjadi informasi awal terhadap masalah yang diteliti. Skripsi ini terdiri dari lima bab. Untuk mendapatkan gambaran isi masing-masing bab, berikut akan diuraikan garis besar isinya.

Pembahasan bab pertama, merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, yang nantinya akan dijadikan titik tolak suatu permasalahan. Pembahasan selanjutnya ditemukan pada rumusan masalah sebagai landasan berpijak dalam pembahasan skripsi ini, sehingga lebih terarah dan sistematis. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan tentang tujuan dan kegunaan penelitian baik dari segi ilmiah maupun dari segi praktisnya.

Uraian berikutnya Peneliti memberikan definisi dari setiap kata/istilah yang termuat dalam judul untuk memudahkan pembaca dan selanjutnya pembahasan pada bab ini adalah garis-garis besar isi.

Penjelasan bab kedua, Peneliti mengemukakan tentang kajian pustaka yang dijadikan sebagai kerangka acuan teoritis dan uraian skripsi ini dengan pembahasan tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

Bab ketiga, metode penelitian, menjelaskan secara rinci kerangka kerja metodologis yang digunakan dalam pelaksanaan hingga Penelitian skripsi, meliputi sub bab: jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil dan pembahasan yang membahas tentang gambaran umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala, uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, deskripsi supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima adalah bab terakhir yaitu penutup yang membahas tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka ini diawali dengan uraian tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Sebelumnya terdapat beberapa penelitian relevan yang ditemukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, diantaranya sebagai berikut

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tentang Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Tri Marliana (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 17,4% dan 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. ¹⁴	Meneliti pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.	Berbeda objek penelitiannya.

¹⁴Tri Marliana, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Semarang, 2016).

2.	Sudarmin Manik Nova Syafrina (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 37,9%, sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. ¹⁵	Meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Tidak meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan berbeda objek penelitiannya.
3.	Henni Yulia (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan dengan	Meneliti tentang Supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Meneliti tentang motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru dan berbeda objek penelitiannya.

¹⁵Sudamin Manik. Nova Syafrina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci" *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Vol. 9 No. 3, (September, 2018).

		signifikansinya sebesar 152,6%. ¹⁶		
--	--	---	--	--

B. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *word performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.¹⁷

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah suatu yang penting dalam rangka pencapaian

¹⁶Henni Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang, (Skripsi Tidak diterbitkan, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

¹⁷Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, 423.

tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.¹⁸

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁹

Kinerja juga diartikan sebagai prestasi. Sebagai sebuah prestasi, kinerja menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Dengan begitu kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai

¹⁸Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Cet. II; Depok: Prenadamedia Group, 2018), 69.

¹⁹Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandu Wandu, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, Vol. 1, No. 1, (2022), 15.

dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.²⁰

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil atau unjuk kerja. Pengertian kinerja hamper sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standard kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.²¹

Guru merupakan faktor penting dalam pendidikan formal karena umumnya para peserta didik menjadikan guru sebagai tokoh teladan. Keberhasilan dalam penyelenggara pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Dan posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan professional guru dan mutu kinerjanya.²²

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standard prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.²³

²⁰Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 9.

²¹Silvia Margaret, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 14.

²²Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 9.

²³Republik Indonesia, Undang-Undang RI, No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bab 4 pasal 20.

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

- 1) Merencanakan pembelajaran;
- 2) Melaksanakan pembelajaran;
- 3) Menilai hasil pembelajaran;
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik;
- 5) Melaksanakan tugas tambahan.²⁴

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukakn oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan peserta didiknya.

b. Model Kinerja Guru

Sedikitnya terdapat tiga model dalam melaksanakan tugas guru sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, diantaranya adalah model Rob Norris, model Oregon, dan model *Standford Teacher of Appraisal Competence*, disingkat dengan STAC. Ketiga model tersebut dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

- 1) Model *Rob Norris*²⁵

Model *Rob Norris* menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen kopetensi mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

²⁴Republik Indonesia, Permendiknas RI Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, 3.

²⁵Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta Quantum Teaching, 2005), 90

- a) Kualitas-kualitas personal dan professional.
- b) Persiapan mengajar.
- c) Perumusan tujuan mengajar.
- d) Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas.
- e) Penampilan peserta didik.
- f) Evaluasi.

2) Model *Oregan*²⁶

Model *Oregan* ini mengelompokkan kopetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok, yaitu:

- a) Perencanaan dan persiapan belajar.
- b) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan peserta didik dalam belajar.
- c) Kemampuan mengumpulkam dan menggunakan informasi hasil belajar.
- d) Kemampuan hubungan personal.
- e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesioanal.

3) Model *Stanford*²⁷

Model *Standford* membagi kemampuan mengajar guru di kelas ke dalam komponen-komponen sebagai berikut:

- a) Komponen tujuan.
- b) Komponen guru mengajar.
- c) Komponen evaluasi.

²⁶Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta Quantum Teaching, 2005), 91

²⁷Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta Quantum Teaching, 2005), 92

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan dan dapat dikatakan seseorang yang mempunyai peran penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh internal maupun eksternal yang diharapkan mampu membawa dampak positif dalam perubahan kinerja guru. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi 2, yaitu:

- 1) Faktor internal yang berasal dari sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru,
- 2) Faktor eksternal yang meliputi, volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, suasana kerja yang menggairahkan, sikap jujur dan dapat dipercaya, penghargaan, dan juga sarana yang menunjang. Pendapat ini menjelaskan bahwa faktor internal lebih kepada diri seseorang guru tersebut, sedangkan faktor eksternal sebagai penunjang yang berasal dari luar diri seorang guru.²⁸

Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

- 1) Gaji,
- 2) Sarana dan prasarana,
- 3) Lingkungan kerja fisik,
- 4) Kepemimpinan. Pendapat ini menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi guru didominasi oleh faktor eksternal saja. Guru akan

²⁸Ibid, 138.

memiliki kinerja yang baik jika sekolah memiliki sarana dan lingkungan kerja serta pemimpin yang baik pula.²⁹

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional, seperti variabel individu berupa sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan faktor situasional lainnya meliputi faktor fisik dan pekerjaan; terdiri dari metode kerja kondisi dan desain perlengkapan kerja, penata ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi), iklim kerja, faktor social dan organisasi meliputi; peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.³⁰

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran
- 3) Menilai hasil pembelajaran
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik
- 5) Melaksanakan tugas tabahan.³¹

d. Kompetensi Guru

Seorang guru harus mempunyai berbagai kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pentingnya kompetensi guru bagi dunia pendidikan antara lain:

²⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIZ, 2014, 43.

³⁰Yanuaris Seran Fahri dkk, *Peran Mediasi Motivasi dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawasan Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Education Managemen, Vol.5, No.2, 2016, 39.

³¹Republik Indonesia, Permendiknas R.I Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

- 1) Sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan professional guru,
- 2) Merupakan alat seleksi penerimaan guru,
- 3) Untuk pengelompokan guru,
- 4) Sebagai bahan acuan dalam mengembangkan kurikulum,
- 5) Merupakan alat pembinaan guru,
- 6) Mendorong kegiatan dan hasil belajar.³²

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya, jabatan maupun profesinya. Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut.³³

Kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.³⁴

³²Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru & Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Gaung Persada, 2006), 5.

³³Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

³⁴Silvia Margaret, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 24.

e. *Evaluasi Kinerja Guru*

Untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan pendomanan pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitasnya menggunakan waktu, dana yang dipakai serta yang tidak terpakai. Adapun evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku ataupun bekerja, cara berkontribusi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain, Evaluasi dan penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.³⁵

Pendapat lainnya menjelaskan tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja adalah untuk menyediakan pengetahuan dan keahlian dalam membangun system penilaian kinerja dan penerapan system imbal jasa, untuk memotivasi pekerja yang berhubungan dengan dukungan dalam meningkatkan kapabilitas dan pertumbuhan. Sedangkan Westermen menyatakan evaluasi kinerja mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

- a) Meningkatkan kecakapan seseorang untuk meningkatkan pelaksanaan nilai tambah,

³⁵Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Cet. II; Depok: Prenadamedia Group, 2018), 75.

- b) Mengidentifikasi kesulitan-kesulitan menyetujui suatu rencana untuk mencapai peningkatan yang telah diproyeksikan.³⁶

Menurut Hamzah B. Uno, tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid mengenai kinerja seseorang (waktu tertentu), pada suatu lembaga demi peningkatan nasib atau kesejahteraan mereka.³⁷

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa evaluasi kinerja guru sangat penting untuk dilaksanakan, sehingga guru dapat memahami kelebihan dan kelemahannya, sehingga dari berbagai hasil evaluasi kinerja tersebut dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja agar lebih baik lagi. Selain itu dengan mengevaluasi kinerja.

2. Supervi Akademik Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Pendidikan

Salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu memsupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan staf. Salah satu bagian pokok dalam supervisi tersebut adalah memsupervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan memang kegiatan utama sekolah adalah menyelenggarakan pembelajaran. Oleh karena itu wajar jika tugas kepala sekolah dalam memsupervisi guru mengajar sangat penting. Supervisi semacam itu biasanya disebut dengan supervisi akademik.³⁸

³⁶Siti Afifatun, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah", (Skripsi Tidak diterbitkan, Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan, Lampung, 2021), 203.

³⁷ Ibid, 203.

³⁸Mulyasa, H.E., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. 5; Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 248.

Supervisi akademik adalah bantuan professional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya.³⁹

Program supervisi akademik dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses hasil belajar peserta didik supaya kegiatan pembinaan relevan dengan peningkatan kemampuan professional guru. Supervisi akademik yang dilakukan menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berkaitan dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada saat peserta didik sedang dalam proses mempelajari sesuatu.⁴⁰

Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi penting dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah akan sangat membantu guru dalam menyelesaikan segala macam tugas pembelajaran. Selain itu, hasil supervisi dapat dijadikan bahan evaluasi baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah. Dari hasil evaluasi itulah guru dapat mengetahui kinerjanya apakah sudah baik atau belum.⁴¹

b. Tujuan dan Fungsi Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi akademik adalah perbaikan dan perkembangan proses pembelajaran secara total, ini berarti bahwa tujuan supervisi akademik tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses pembelajaran, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan

³⁹Ibid., 249.

⁴⁰Suhardan, D, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah Edisi 5*, Bandung: Alfabeta, 2014, 49.

⁴¹Silvia Margaret, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman" Skripsi Tidak diterbitkan, (Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 30.

guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pengajar, prosedur, dan teknik evaluasi pengajaran.

Tujuan utama supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu guru dalam mengembangkan kompetensi
- 2) Mengembangkan kurikulum
- 3) Mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas.⁴²

Supervisi akademik juga bertujuan membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan, kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi peserta didik. Jadi, tujuan yang dimaksud lebih kepada memberikan bantuan kepada guru khususnya peningkatan kemampuan agar dapat mencapai tujuan yang akan di capai.⁴³

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik bertujuan untuk perbaikan dan perkembangan proses pembelajaran secara menyeluruh bukan hanya sekedar untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga untuk terus membina pertumbuhan profesi pendidik untuk mencapai tujuan madrasah dan juga mencapai tujuan pendidikan nasional.

Melalui supervisi akademik yang dilakukan pengawas atau kepala sekolah diharapkan kualitas guru menjadi lebih baik. Supervisi juga berfungsi sebagai program pelayanan untuk memajukan pengajaran, dalam situasi belajar sering terjadi masalah, baik yang dihadapi guru maupun peserta didik. Guru sering

⁴²Farhan Pribadi, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Negeri 7 Bandar Lampung, (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah, UIN Raden Intan, Lampung, 2018), 17.

⁴³Glickman, *Supervisi And Instructionel Leadership A Developmental Approach*, (America, printed in the united, 1981), 115.

mengalami kesulitan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor memberikan bimbingan kepada guru agar dapat mengelola pembelajaran secara lebih efektif, termasuk bantuan menyelesaikan masalah-masalah belajar peserta didik.⁴⁴

c. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Kepala sekolah secara tidak langsung dan mau tidak mau harus siap dalam menghadapi problematika, persoalan atau kendala yang sering terjadi dalam pelaksanaan Supervisi akademik disekolah. Seiring dengan pelaksanaan supervisi akademik, tentu diperlukan adanya sebuah prinsip yang memang harus dijalankan baik oleh supervisor maupun yang disupervisi, sehingga dalam pelaksanaannya akan berjalan secara efektif dan juga efisien.

Ada enam prinsip yang harus dilaksanakan dalam supervisi akademik yaitu:

- 1) Hubungan konsutatif, kolegial, dan bukan hierarkis.
- 2) Dilaksanakan secara demokratis.
- 3) Terpusat pada guru.
- 4) Didasarkan pada kebutuhan guru.
- 5) Bersifat bantuan professional.⁴⁵

Supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik harus memperlihatkan dan merealisasikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis
- 2) Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan

⁴⁴Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 24.

⁴⁵H.E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), Cet. 3, 254.

- 3) Supervisi akademik harus demokratis
- 4) Program Supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan
- 5) Supervisi akademik harus komprehensif
- 6) Supervisi akademik harus konstruktif
- 7) Supervisi akademik harus objektif⁴⁶

Gagasan di atas menjelaskan bahwa Supervisi akademik harus dilakukan dengan hubungan yang baik antara *supervisor* dengan yang disupervisi, dilakukan secara berkelanjutan serta komprehensif yang mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik. Selain itu juga harus objektif dalam penyusunan program yang berarti harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru.

Prinsip supervisi akademik adalah suatu kegiatan untuk dilakukan terencana, rutin, berkelanjutan yang dilakukan oleh kepala sekolah, yang menggunakan data dari hasil pengamatan atau observasi nyata menggunakan instrumen yang dapat memberikan informasi yang sebenarnya, sama sekali bukan hasil pribadi supervisor.⁴⁷

Pada dasarnya, semua prinsip yang telah dijelaskan oleh para ahli sangat penting untuk dilakukan oleh seorang supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik di sekolah. Supervisor perlu menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip tersebut, dengan cara memahami dan menguasai dengan seksama tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Karena, jika

⁴⁶Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 26.

⁴⁷Hanifah Indra Fansyukuri, *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMA Pembangunan UNP*, 6.

sikap supervisor yang memaksakan kehendak, menakut-nakuti guru, dan perilaku negative lainnya akan melumpuhkan kreatifitas guru.⁴⁸ Dengan melaksanakan prinsip-prinsip tersebut oleh supervisor, maka proses pelaksanaan Supervisi akademik akan berjalan dengan baik dan maksimal sehingga tujuan dari pelaksanaan supervisi akademik akan tercapai.

d. Teknik-Teknik Supervisi Akademik

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat (*device*) dan teknik Supervisi. Umumnya alat dan teknik Supervisi dapat dibedakan dalam dua macam teknik yaitu teknik yang bersifat individual dan teknik yang bersifat kelompok.

Jhon Minor Gwyn berpendapat bahwa teknik yang bersifat individual yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.⁴⁹

1. Teknik Individual

a) Mengadakan Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah atau supervisor dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru.⁵⁰

Kunjungan kelas yang dilakukan supervisor bisa dilaksanakan kapan saja untuk mengamati guru mengajar apakah sudah sesuai syarat atau belum. Supervisor bisa melihat secara langsung apa yang menjadi kendala guru dalam

⁴⁸Ibid., 27

⁴⁹Farhan Pribadi, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Negeri 7 Bandar Lampung" (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah, UIN Raden Intan, Lampung, 2018), 19.

⁵⁰Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009, 54.

mengajar, sehingga supervisor dapat langsung memberikan umpan balik ketika guru selesai mengajar dikelas.

b) Mengadakan Kunjungan Observasi

Observasi kelas dilaksanakan bersamaan dengan aktivitas kunjungan kelas Menurut Suhertien, tujuan kunjungan observasi adalah untuk memperoleh data yang subjektif sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisa kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar.

Senada dengan paparan di atas, Menurut Made Pidarta, tujuan teknik supervisi observasi kelas adalah (1) untuk mengetahui secara keseluruhan cara-cara guru mendidik dan mengajar, termasuk pribadi dan gaya mengajarnya dan (2) untuk mengetahui respon kelas atau para peserta didik.

c) Percakapan Pribadi

Percakapan pribadi adalah suatu teknik dalam pemberian layanan kepada guru latih dengan mengadakan pembicaraan tentang masalah yang dihadapi guru latih. Pertemuan pribadi antara supervisor dengan guru untuk membicarakan masalah masalah khusus yang dihadapi guru. Umumnya materi yang dipercahkan adalah hasil-hasil kunjungan kelas dan observasi kelas yang telah dilakukan oleh supervisor.

Percakapan ini supervisor berusaha menyadarkan guru akan kelebihan dan kekurangannya. Mendorong agar yang sudah baik lebih ditingkatkan dan yang masih kurang atau yang keliru agar diperbaiki.⁵¹

⁵¹Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 28.

2. Teknik Kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah.

b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan). Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat ataupun saran-saran yang diperlukan.

c) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktikkan oleh guru-guru.⁵²

⁵²Silvia Margaret, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 41.

e. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Ngalim Purwanto menyatakan bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.

Menurut Syaiful Sagala kepala sekolah yang efektif dalam mengelola program dan kegiatan pendidikan adalah yang mampu memberdayakan seluruh potensi kelembagaan dalam menentukan kebijakan, pengadministrasian dan inovasi kurikulum di sekolah yang dipimpinnya.⁵³

f. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor. yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi

⁵³Ibid., 42.

bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.⁵⁴

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis.⁵⁵

Bila ditinjau dari sejarah supervisi pendidikan, terutama pada Negara yang sudah maju, ternyata peranan-peranan yang dialami oleh supervisor telah berkembang secara evolusi. Dalam abad ke 18 dan 19 misalnya belum ada istilah supervisi, akan tetapi orang lebih mengenal istilah inspeksi. Kemudian istilah supervisi dalam konotasi pengawasan juga berkembang tetapi memiliki makna negative, namun konotasi negative itu dapat dikurangi jika kepala sekolah menyampaikan tujuan kegiatan supervisi secara lebih jelas, membuat definisi yang jelas, menerapkannya dengan cara yang fleksibel.⁵⁶

⁵⁴Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandi Wandi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru" *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, Vol. 1 No. 1, (2022), 15.

⁵⁵Farhan Pribadi, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Negeri 7 Bandar Lampung" (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah, UIN Raden Intan, Lampung, 2018), 21.

⁵⁶Sagaf S. Pettalongi, "Pendekatan Supervisi Ilmiah dalam Supervisi Pengajaran" *Jurnal Kependidikan dan Sosial Keagamaan*, Vol. 6 No. 3, (2006/2007), 510.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Sedangkan menurut Nanang Fattah dalam Wuri Wulandari bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Mulyasa menambahkan bahwa kepala sekolah adalah motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.⁵⁷

Pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarki
- 2) Dilaksanakan secara demokratis
- 3) Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
- 4) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
- 5) Merupakan bantuan professional

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan

⁵⁷Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 32.

simulasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan (guru) harus di supervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.⁵⁸

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Sementara itu pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayati dalam Riadi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Barnawi dan Arifin menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Zaenal dan Suharyo dalam Barnawi dan arifin lingkungan kerja harus ditangani dan didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman”.

⁵⁸Farhan Pribadi, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Negeri 7 Bandar Lampung” (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Tarbiyah, UIN Raden Intan, Lampung, 2018), 22.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.⁵⁹

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap aktivitas dalam bekerja baik itu secara fisik maupun non fisik.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayati dalam Analisa menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Komarudin dalam Analisa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, missal penerangan suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.

⁵⁹Tri Marlina, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Semarang, 2016), 45.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya, dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.⁶⁰

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.⁶¹

⁶⁰Sudamin Manik. Nova Syafrina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci", *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Vol. 9 No. 3, Sep, (2018), 162.

⁶¹Silvia Margaret, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 45.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Penerangan Cahaya
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising 4 Keamanan Kerja
- 4) Tata Warna Ruang Kerja
- 5) Fasilitas Sarana dan Prasarana Kantor

Adapun indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi guru tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.⁶²

⁶²Sumarni, Hasmin, Mustari, "Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-

4. Hubungan Supervisi Akademik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

a. Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, sarta memanfaatkan hasilnya. Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah.⁶³

Maka dari itu, kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi yaitu: (1) meningkatkan mutu pembelajaran; (2) memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran; serta (3) membina dan memimpin, sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.

Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur peksaan hanya karena mereka diawasi.⁶⁴

Kecamatan Tamalate Kota Makassar”, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 2 No. 1, Oktober (2017), 155.

⁶³Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002), 75.

⁶⁴Ria Nurmala, “Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Jembrana Bali”, (Skripsi Tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018), 59.

Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan pengawasan dan melakukan penilaian atas kinerja. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai guru.⁶⁵ Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat dipahami bahwasannya supervisi akademik kepala sekolah akan sangat berhubungan terhadap kinerja guru dalam lembaga pendidikan.

b. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja baik maka akan mempengaruhi kualitas kinerja, sehingga menjadi keharusan bagi seluruh komponen sekolah untuk memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.⁶⁶

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada

⁶⁵Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2004, 415.

⁶⁶Robbins, *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Berjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia*, (Klaten: PT INT AN SEJATI, 2006), 45.

dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat dipahami bahwasannya lingkungan kerja dapat berhubungan oleh kinerja guru yang bertujuan akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap orang. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau kearaban antara sesama rekan kerja.

c. Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Pelaksanaan supervisi yang baik akan mampu memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika supervisi yang dilaksanakan sesuai dengan berbagai ketentuan pelaksanaan supervisi, maka guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Tanpa supervisi yang baik, tidak mungkin proses belajar mengajar yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar.

Perilaku kepemimpinan yang kuat hubungan sejawatnya berpengaruh dengan pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja staff. Penelitian yang dilakukan Asri menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja juga

berpengaruh terhadap motivasi kerja.⁶⁷ Motivasi kerja guru merupakan keinginan para guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan yang bersifat menggerakkan juga mengarahkan perilaku masing-masing mereka kearah tujuan yang akan dicapai. Kinerja guru merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan serta motivasi yang dimiliki guru. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat dipahami bahwasannya dapat dipastikan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan.

C. Kerangka Pemikiran

Kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Karena dengan fungsinya sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mampu membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Guru akan merasa setiap gerak-geriknya diamati sehingga akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya sebagai seorang guru. Di sisi lain, supervisi kepala sekolah juga mampu menjadi bahan evaluasi bagi guru. Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat dan teknik supervisi.

Menurut Jhon Minor Gwyn berpendapat bahwa teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam, antara lain: 1) Teknik yang bersifat individual yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual seperti mengadakan kunjungan kelas, mengadakan kunjungan observasi, percakapan

⁶⁷Asri, Supervision Supervisor, "Work Environment, Work Motivation and Performance Teacher of Economics", *Jurnal Supervisi Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, 2004.

pribadi. 2) Teknik yang bersifat kelompok yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang seperti *meetings, group discussion, inservice-training*.⁶⁸

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja. Menurut Sedarmayanti kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu Penerangan cahaya, Suhu udara, Suara bising, Tata warna ruang kerja, Fasilitas sarana dan prasarana kantor.

Supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kedua variable tersebut mempunyai peran yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah yang rutin dilaksanakan dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan dan dapat dikatakan seseorang yang mempunyai peran penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin dalam Wuri Wulandari menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru didominasi oleh

⁶⁸Ari H. Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 202.

faktor eksternal seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan Kepemimpinan.⁶⁹

Dengan pelaksanaan supervisi akademik yang bertujuan membantu guru, dengan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung dengan pendapat Silvia Margaret yang menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama.⁷⁰ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Henni Yulia menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.⁷¹ Hasil penelitian yang menyatakan bahwa keterpaduan antara tiga variable tersebut dapat meningkatkan kinerja guru dengan optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sukayana, dkk., menyebutkan terdapat kontribusi secara bersama-sama yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogic, motivasi kerja terhadap kinerja guru.⁷² Dari beberapa pendapat dan penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

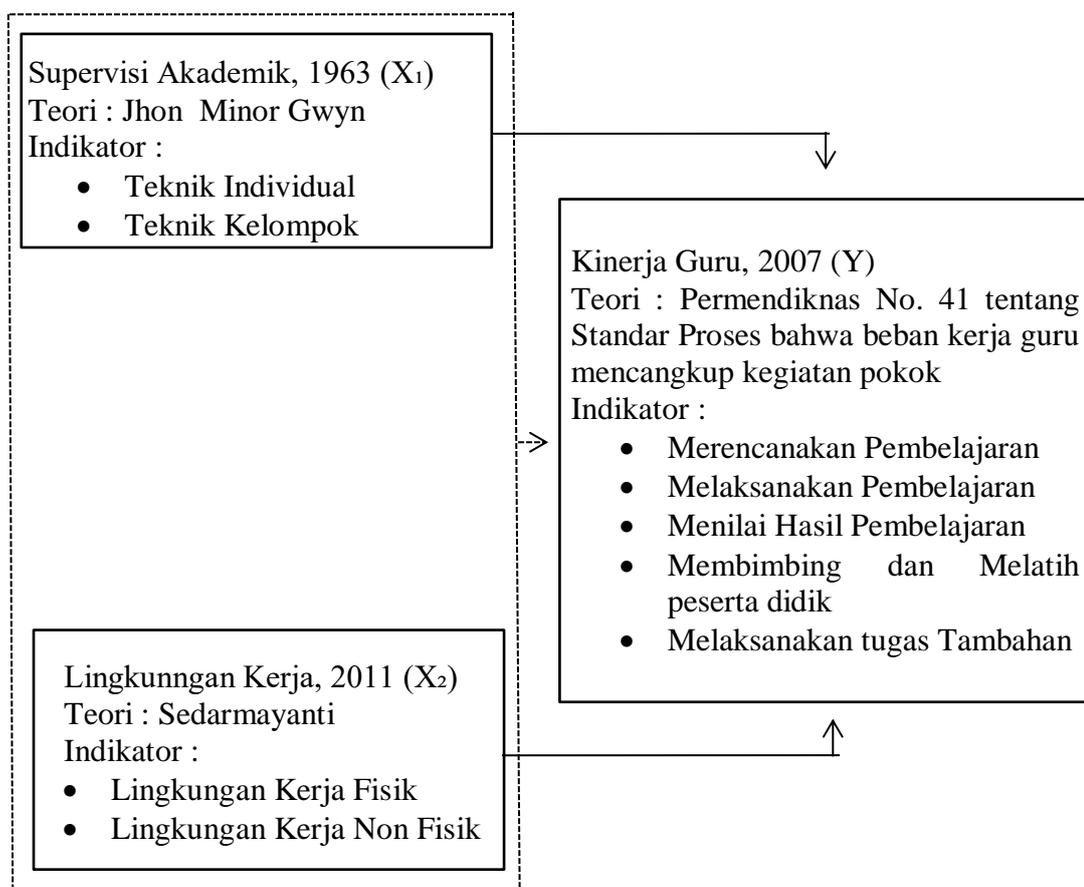
⁶⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), 54.

⁷⁰Silvia Margaret, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015).

⁷¹Henni Yulia, “Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang” (Skripsi Tidak diterbitkan, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

⁷²I Wayan Sukayana, dkk. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasi, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogic dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kertha Wisata Denpasar”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 5, 15.

Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk supervisi akademik kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja guru (Y) dalam menjalankan kegiatan pendidikan di madrasah. Keterkaitan hubungan antar faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya. Adapun hubungan antar variable dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial/sendiri-sendiri

----► : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara simultan/bersama-sama.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sebagaimana rumusan masalah dalam penelitian ini telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan.⁷³ Hipotesis bersifat sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan dan penelitian terdahulu, tetapi belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data sesuai dengan kondisi lingkungan yang akan diteliti.

Berdasarkan penjelasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ha : Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.
Ho : Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.
2. Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.
Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.
3. Ha : Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*, (Cet XVII; Bandung: Alfabeta, 2012), 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, yaitu menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diantaranya menganalisis pengaruh supervisi akademik sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Creswell dalam Wahidmurni menyatakan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antara variable. Variable ini pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrument, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.⁷⁴

Jenis penelitian digunakan adalah penelitian korelasi (hubungan) dengan metode analisis kuantitatif (data berbentuk angka). Penelitian korelasional merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang terjadi di lapangan.⁷⁵

Penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh

⁷⁴Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), 4.

⁷⁵Henni Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang, (Skripsi Tidak diterbitkan, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), 67.

sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan yang meliputi: objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, diidentifikasikan oleh penulis dan kemudian disimpulkan.⁷⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Adapun jumlah guru yang dijadikan populasi adalah sebanyak 30 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁷⁷

Mengingat jumlah populasinya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu 30 sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, (Bandung: Alfabeta CV, 2016), 80.

⁷⁷Ibid., 81

tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁸ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

D. Definisi Operasional

- 1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

Supervisi akademik kepala sekolah diartikan sebagai kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Supervisi akademik kepala sekolah diukur berdasarkan pendapat responden tentang perencanaan program supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan evaluasi hasil supervisi akademik oleh kepala sekolah. Pengukuran variabel supervisi kepala sekolah menggunakan skala Likert.⁷⁹

⁷⁸Silvia Margaret, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 53.

⁷⁹Ibid,

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat para karyawan bekerja dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut guna meningkatkan produktivitas. Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan skala Likert. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Karena dalam lingkungan kerja ini berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karenanya lingkungan kerja non fisik lebih penting dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik yang mencakup pencahayaan, suhu udara, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, dan keamanan kerja.⁸⁰

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Pengukuran variabel kinerja guru menggunakan skala Likert. Indikatornya adalah dengan menggunakan empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.⁸¹

⁸⁰Ibid., 54.

⁸¹Ibid.,

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrument yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian.

Langkah-langkah dalam menyusun instrument penelitian yaitu dengan membuat kisi-kisi instrument penelitian, kisi-kisi instrument diperoleh dari definisi operasional pada masing-masing variabel yang didasari pada kajian teori. Adapun kisi kisi instrument dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	Teknik Individual	Melakukan observasi kelas	1
2	Teknik Kelompok	Kepala sekolah dan guru mengkaji pembelajaran	2,3,4,5
		Melaksanakan pecakapan pribadi terhadap guru	6,7
		Melaksanakan evaluasi terhadap peserta didik Bersama guru	8
		Menentukan tindak lanjut hasil evaluasi	9

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	Lingkungan Kerja Fisik	Peralatan kantor	1
		Kebersihan	2
		Suhu udara	3
		Suara bising	4

		Keamanan kerja	5
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	6,8
		Hubungan sesame rekan kerja	7,8
		Hubungan dengan peserta didik	9

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Kuesioner Kinerja Guru

No	Indikator	No Item
1	Perencanaan pembelajaran	1,2
2	Pelaksanaan pembelajaran	3,4,5,6,7,8
3	Evaluasi pembelajaran	9,10,11

Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan Skala *Likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁸² Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju, secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

⁸²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, 148.

Pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuisisioner atau angket untuk mengdiagnosis tingkat intensitas supervisi akademik, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuisisioner sebagai alat ukur.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan valid. Hal ini berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrument tersebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuisisioner valid jika nilai korelasi R hitung > R tabel.⁸³

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *Product Moment Pearson* 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 antara variabel x dan y

x : Nilai data ke-1 untuk kelompok variabel x dan y

y : Nilai data ke-1 untuk keompok variabel y

n : Banyaknya responden

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian skor x dan y

$\sum x$: Jumlah skor x

⁸³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2008, 248.

Σy : Jumlah skor y

Adapun kaidah untuk menentukan valid atau tidak, adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai kolerasi R hitung $>$ R tabel maka kuesioner tersebut dikatakan valid, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
- 2) Jika nilai kolerasi R hitung $<$ R tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan Teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpa Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini *a* dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6. Adapun kaidah untuk menentukan reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka intrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
- 2) Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.⁸⁴

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan teknik pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Teknik pengumpulan data menurut Sugiono dalam Firdaus yaitu dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner

⁸⁴J. Supranto dan Nandan Limakrisna, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, 2013), 99.

(angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.⁸⁵ Dalam pengumpulan data penulis menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data akurat serta memperhatikan relevansi data dengan yang didapatkan, beberapa cara tersebut yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah salah satu instrumen pengumpulan data berupa pengamatan atau catatan, pencatatan secara teliti dan sistematis mengenai gejala-gejala (*Phenomena*) yang sedang diteliti.⁸⁶ Teknik ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang sudah diamati secara langsung yang berkenaan dengan gambaran umum sekolah yang akan diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner disebut juga angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸⁷ Dalam penelitian ini, angket diberikan kepada guru sebagai responden.

Pada penelitian ini, skala pengukuran angket menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang gejala sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan lagi menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang akan diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan

⁸⁵Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (cet I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 102

⁸⁶Ibid.,

⁸⁷Wuri Wulandari, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tangerang Selatan" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020), 43.

titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumen adalah teknik yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁸⁸ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik studi dokumen untuk mengumpulkan data jumlah guru, profil sekolah, visi dan misi, data pendidik dan kependidikan, serta data sarana dan prasarana.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan tahapan yang sangat penting mengingat perannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formula untuk merumuskan tema dan hipotesis. Disisi lain analisis data juga merupakan proses penemuan dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh peneliti, kemudian dipahami dan temuannya dapat menjadi informasi bagi orang lain.⁸⁹

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

⁸⁸Ibid., 44

⁸⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, 435.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁹⁰ Analisis statistik deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi frekuensi dan histogram. Ukuran sentral meliputi rata-rata (*mean*), median (nilai tengah) dan modus (nilai yang sering muncul).⁹¹ Untuk membuat distribusi frekuensi kelas, langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kelas interval Untuk menentukan kelas interval digunakan rumus *Struges* yaitu $K=1+3,3 \log n$
- b. Menghitung rentang data Untuk menghitung rentang data = skor tertinggi – skor terendah
- c. Menentukan panjang kelas Untuk menentukan panjang kelas = rentang data / jumlah kelas

Deskripsi data selanjutnya adalah menentukan kecenderungan masing-masing variabel. Dari skor tersebut kemudian dikelompokkan dalam beberapa kategori, dalam penelitian digunakan 5 kategori. Pengkategorian dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal.⁹²

⁹⁰Ibid., 208

⁹¹Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bogor: IN MEDIA, 2016), 181.

⁹²Silvia Margaret, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 63.

2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji prasyarat analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada yang sudah diperoleh telah memenuhi syarat untuk di analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi-regresi salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.⁹³ Uji prasyarat analisis bertujuan untuk menguji apakah data yang terkumpul memenuhi persyaratan untuk dianalisis atau tidak. Persyaratan yang harus terpenuhi meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homosedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang akan digunakan adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *SPSS versi 22* Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai *Asymp.Sig.* Jika nilai *Asymp. Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal, begitupun sebaliknya jika nilai nilai *Asymp. Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.⁹⁴

⁹³Henni Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru" (Tesis tidak diterbitkan, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2021), 82.

⁹⁴Silvia Margaret, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015), 64.

Adapun cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan *Plot Probability Normal*. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal maka memenuhi asumsi normal. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normal.⁹⁵

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini dapat menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{S^2 TC}{S^2 G}$$

Keterangan:

F = Harga bilangan F garis regresi

$S^2 TC$ = Rata-rata kuadrat tuna cocok

$S^2 G$ = Rata-rata kuadrat galat

Pada penelitian ini perhitungan statistik untuk linieritas hubungan menggunakan program komputer *SPSS versi 22* Kriteria yang digunakan apabila nilai Sig. deviation from linearity > 0.05 maka pengaruh variabel X dengan Y adalah linear, sedangkan apabila nilai Sig. deviation from linearity < 0.05 maka pengaruh antara variabel X dengan Y tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variable bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variable independent dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance dan Variance Infation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur vzriabilitas

⁹⁵R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, 108.

variable independent terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independent lainnya. Jadi *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance \leq 0.10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, karena variabel bebas lebih dari satu variabel maka persamaan regresi yang digunakan persamaan regresi linear berganda (*multiple regressions*). Persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono dapat diformulasikan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja guru

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi supervise akademik kepala sekolah

b_2 = koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 = supervise akademik kepala sekolah

X_2 = lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut, selanjutnya dilakukan analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. *Uji Parsial (Uji t)*

Fungsi dilakukan uji t adalah melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan (H_o) menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.⁹⁶ Uji t dapat dilakukan dengan rumus.

$$T_{\text{hitung}} = \frac{b_i - \beta_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = nilai koefisien regresi

β_i = nilai koefisien regresi untuk populasi

s_{b_i} = kesalahan baku koefisien regresi

Setelah dilakukan analisa data maka langkah selanjutnya adalah membandingkan signifikansinya dengan taraf signifikan 0.05. dari hasil tersebut

⁹⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, 20.

dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternative (H_a) tersebut ditolak atau diterima.⁹⁷ Kriterianya sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- 2) Nilai t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung \geq taraf signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas.
- 2) Jika nilai t hitung $<$ taraf signifikansi 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sutrisno Hadi rumus untuk uji F sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah predictor

R = koefisienn korelasi antara kriterium dengan predictor⁹⁸

⁹⁷Henni Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru" (Tesis tidak diterbitkan, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2021), 87.

⁹⁸Ibid., 67.

Cara untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis maka F hitung dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikan 5%. Jika F hitung $\geq F$ tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis diterima, namun jika F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi sebagai berikut :

- 3) Jika nilai F hitung $\geq F$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel terikat secara simultan terhadap variabel bebas.
- 4) Jika nilai t hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat secara simultan terhadap variabel bebas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

1. Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Nama Madrasah	: MIN DONGGALA
Status	: Negeri
Akreditasi	: B
NSM	: 111172030001
NPSN	: 60723435
Alamat	: Jl. Lantigau No. 13 Labuan
Kecamatan	: Labuan
Kode Pos	: 94352
Email	: minlabuankemenagdonggala@gmail.com
Tahun Berdiri	: 2003

2. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Jauh sebelum MIN Labuan diresmikan pada tahun 2003, sebenarnya sudah ada cikal bakal Madrasah, yakni MIS Karya Thayibah dibawah Yayasan Karya Thayibah yang didirikan pada tahun 1982. Kemudian pada tahun 1984 diganti Namanya menjadi MIS Dharma Bakti dibawah Yayasan Dharma Bakti, dan sebagai ketua yayasannya adalah Bapak Drs. H. Tato Masitudju. Sampai pada tahun 2003 berganti Namanya menjadi MIN Labuan. Inilah yang menjadi cikal bakal berdirinya MIN Labuan. Pada Januari 2017 Nomor: 158/DJ.I/PP.00.11/01/2017 telah berganti nama menjadi MIN Donggala, Hal ini berawal dari adanya program Pemerintah, dalam hal ini dapertemen agama yang akan menegrikan beberapa madrasah yang dianggap memenuhi syarat. Adapun yang menjadi kepala madrasah

sejak berdirinya tahun 1982 sampai tahun 2001 adalah ibu Asma Gamal. Hal ini sebagaimana hasil wawancara berikut :

Sebenarnya sebelum menjadi MIN Labuan sudah ada MIS Karya Thayibah yang berdiri tahun 1982, kemudian diganti nama menjadi MIS Dharma Bakti pada tahun 1984 dibawah Yayasan Dharma Bakti. Waktu itu ketuanya Bapak Drs. H. Tato Masitudju. MIN Labuan terletak di JL. Lantigau No. 13 desa Labuan Induk Kec. Labuan Kab. Donggala, yang secara geografis sebelah barat berbatasan dengan pemukiman warga, sebelah utara berbatasan dengan pemukiman warga, sebelah timur berbatasan dengan pemukiman warga, dan sebelah selatan berbatasan dengan lapangan bola.

Pendirian Labuan disambut baik oleh masyarakat setempat karena dapat membantu orang tua agar anak-anak mereka dapat belajar ilmu pengetahuan agama sebagai dasar pemahaman dan pengalaman ajaran islam, disamping itu juga mereka bisa belajar ilmu umum lainnya. Pada awal berdirinya MIN Labuan, belum memiliki jumlah peserta didik yang banyak. Namun beberapa tahun terakhir, peserta didik baru yang masuk dikelas satu menunjukkan angka yang sangat signifikan. Artinya, jika beberapa tahun yang lalu jumlah peserta didik kelas satu hanya sekitar 20 orang maka dalam dua tahun terakhir ini jumlahnya mencapai angka 50 orang, sehingga harus dibagi dalam dua kelas.

3. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Visi

Terwujudnya peserta didik yang berakhlakul karimah, terampil dan mandiri.

Misi

Untuk mencapai misi madrasah tersebut, misi dari penyelenggaraan Pendidikan di madrasah ibtidaiyah adalah sebagai berikut :

- 1) Menciptakan suasana madrasah yang islami
- 2) Menumbuhkan minat baca peserta didik
- 3) Melaksanakan bimbingan pelajaran secara efektif
- 4) Meningkatkan rata-rata nilai ujian akhir madrasah berstandar nasional (UAMBN)
- 5) Mengembangkan kemampuan Bahasa arab dan Bahasa Inggris peserta didik
- 6) Meningkatkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan pencapaian prestasi akademik dan non akademik
- 7) Membangun citra madrasah sebagai mitra terpercaya masyarakat
- 8) Menciptakan lingkungan madrasah yang aman, sehat dan bersih.

Tujuan

Tujuan yang diharapkan dari penyelenggara Pendidikan di madrasah ibtdaiyah negeri donggala.

- 1) Lulusan madrasah ibtdaiyah negeri donggala dapat melaksanakan sholat dengan tertib, dapat membaca al-Qur'an dengan benar.
- 2) Lulusan gemar membaca buku dan mempunyai kecepatan membaca 40 kata permenit.
- 3) Lulusannya memiliki dasar-dasar keilmuan secara optimal, sehingga mampu memecahkan masalah dan mempunyai kepekaan social.
- 4) Terjadi peningkatan rata-rata nilai ujian serta mampu berkompetii pada tingkat nasional.
- 5) Menjadikan madrasah yang dinamis, transparan, akuntabilitas dilingkungan masyarakat.
- 6) Terjalinnnya kerja sama yang harmonis antara Lembaga dan stekholder yang ada di lingkungan madrasah.

- 7) Terjadinya peningkatan kepedulian dan kesadaran warga madrasah terhadap keamanan, kebersihan, dan keindahan lingkungan madrasah.

4. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Adapun jumlah tenaga pendidik dan kependidikan tertera dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

No	Nama	Golongan	Jabatan
1	Sukria Lembah, S. Ag., MM	IVa	Kepala Madrasah
2	Kurniati, S. Ag	IVa	Guru Kelas
3	Ramlina, S. Ag., M. Pd	IIIc	Guru Kelas & Koord. Kesiswaan
4	Madarama, S. Pd. I	IIIb	Guru Mapel SKI
5	Kalsum, S. Pd. I	IVa	Guru Kelas
6	Nurlina, S. Pd. I	IIIb	Guru Kelas
7	Suud, S. Pd. I	IIIb	Guru Mapel Akidah Akhlak
8	La aba, S.Pd	IIIc	Guru Mapel PJOK
9	Misrah, S. Ag	IVa	Guru Kelas
10	Mas'ulun, S.Pd. I	IIIb	Guru Kelas
11	Maspa Sakka, S. Pd. I	IIIb	Guru Kelas
12	Zainab, S. Pd	IIB	Guru Kelas
13	Rosdiana, S. Pd. I	IIIb	Guru Mapel Al Qur'an Hadist
14	Sitia, M.A Kundu, S. Pd. I	IIIa	Guru Mapel Fikih
15	Mohammad Muslim, S. Pd	IIIa	Guru Kelas & Koord.

			Kurikulum
16	Siti Masyita, S. Pd	IIIa	Guru Kelas
17	Sri Astuti, S. Pd	-	Guru Kelas
18	Rahmawati, S. Pd. I	-	Guru Kelas
19	Fajriani, S. Pd. I	-	Guru Kelas
20	Rinawati, A. Ma. Pust	-	Perpustakaan
21	Halija, A. Ma. Pust	-	Perpustakaan
22	Sarifudin Sakka	-	Tata Usaha
23	Akbar	-	Satpam Siang
24	Tasrifin	-	Satpam Malam
25	Findriyani	-	Pramubakti
26	Izamal Qadri	-	Pramubakti
27	Ratna	-	Perpustakaan
28	Rendra	-	Tata Usaha
29	Aulia Farida	-	Tata Usaha
30	Lismawati	-	Pramubakti

Sumber Data: Dokumen Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Tabel di atas merupakan tabel tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala yang di dalamnya terdapat Kordinator kesiswaanm kordinator kurikulum dan terdapat 18 guru mata pelajaran, dan 11 menjadi pegawai dibidang perpustakaan, tata usaha, pramubakti dan satpam.

5. Data Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Tabel 4.2

Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
1 A	7	10	17

1 B	7	11	18
1 C	7	11	18
2 A	10	11	21
2 B	8	11	19
3 A	17	11	28
3 B	13	14	27
4 A	11	9	20
4 B	11	9	20
4 C	12	8	19
5 A	11	8	19
5 B	11	8	19
6 A	13	15	28
6 B	13	15	28
JUMLAH			301

Sumber Data: Dokumen Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala

Tabel diatas, merupakan tabel peserta didik yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala yang di dalamnya terdiri dari 14 kelas yang satu angkatannya di bagi menjadi dua atau tiga kelas. Terdapat 301 peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas ini peneliti menggunakan uji dengan analisis *Product Moment Pearson* dengan bantuan aplikasi computer *SPSS Versi 29.0* sebagai berikut:

Tabel 4.3
Perbandingan r Hitung Kuesioner Supervisi Akademik
Kepala Sekolah dengan r Tabel

No Kuesioner	r Hitung	r Tabel (N-2)	Keterangan
1	0.983	0.631	Valid
2	0.419	0.631	Tidak Valid
3	0.983	0.631	Valid
4	0.983	0.631	Valid
5	0.156	0.631	Tidak Valid
6	0.983	0.631	Valid
7	0.983	0.631	Valid
8	0.172	0.631	Tidak Valid
9	0.983	0.631	Valid
10	0.983	0.631	Valid
11	0.782	0.631	Valid
12	0.983	0.631	Valid

Table 4.4
Perbandingan r Hitung Kuesioner Lingkungan Kerja dengan r Tabel

No Kuesioner	r Hitung	r Tabel (N-2)	Keterangan
1	0.746	0.631	Valid
2	0.808	0.631	Valid
3	0.808	0.631	Valid
4	0.590	0.631	Tidak Valid
5	0.808	0.631	Valid
6	0.746	0.631	Valid
7	0.746	0.631	Valid

8	0.808	0.631	Valid
9	0.114	0.631	Tidak Valid
10	0.808	0.631	Valid
11	0.746	0.631	Valid

Tabel 4.5
Perbandingan r Hitung Kuesioner Kinerja Guru dengan r Tabel

No Kuesioner	r Hitung	r Tabel (N-2)	Keterangan
1	0.432	0.631	Tidak Valid
2	0.978	0.631	Valid
3	0.580	0.631	Tidak Valid
4	0.978	0.631	Valid
5	0.978	0.631	Valid
6	0.978	0.631	Valid
7	0.761	0.631	Valid
8	0.908	0.631	Valid
9	0.580	0.631	Tidak Valid
10	0.761	0.631	Valid
11	0.978	0.631	Valid
12	0.871	0.631	Valid

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini penulis menggunakan uji statistic *Alpha Cronbach* dengan bantuan aplikasi komputer *SPSS Versi 29.0* berikut:

Table 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	9

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas kuesioner supervisi akademik kepala sekolah dinyatakan reliabel karena koefisien reliabilitas > 0.6 ($0.928 > 0.6$).

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas kuesioner lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena koefisien reliabilitas > 0.6 ($0.883 > 0.6$).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	11

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas kuesioner lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena koefisien reliabilitas > 0.6 ($0.966 > 0.6$).

Berdasarkan uji tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel supervise akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru berada di atas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,6. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrument untuk mengukur variabel di atas adalah reliabel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi frekuensi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, maximum dan minimum. Hasil test analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif pada Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Supervisi Akademi Kepala Sekolah	30	30,00	44,00	38,2667	3,09542
Lingkungan Kerja	30	36,00	45,00	39,8333	2,75535
Kinerja Guru	30	43,00	54,00	46,9667	3,10154
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan hasil pengujian data variabel supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru di atas dapat diketahui bahwa nilai mean dari hasil data variabel supervisi akademik kepala sekolah adalah 38,26 sedangkan nilai maximum adalah 44,00 dan nilai minimum adalah 30,00. Nilai mean dari hasil data variabel lingkungan kerja adalah 39,83 sedangkan nilai maximum adalah 45,00 dan nilai minimum adalah 36,00. Sedangkan nilai mean dari hasil data variabel kinerja guru adalah 46,96 sedangkan nilai maximum adalah 54,00 dan nilai minimum adalah 43,00.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pengamat distribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan One Sample Kolmogrov Sminov Test. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig. Jika nilai Asymp. Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal, begitupun sebaliknya

jika nilai nilai Asymp. Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

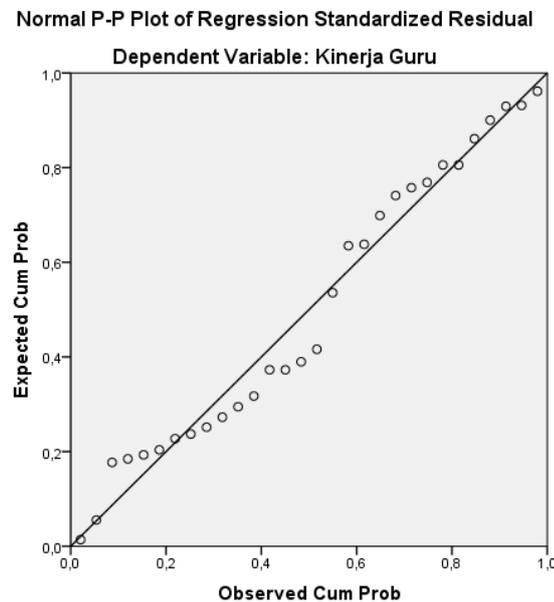
Tabel 4.10

**Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sampel K-S pada Variabel
Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru**
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72890031
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,102
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan hasil pengujian dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* pada SPSS terdapat pada gambar 4.1.

Hasil Uji Normalitas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru



Gambar 4.1

Berdasarkan gambar di atas bahwa data berdistribusi normal karena normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variable. Adapun hasil uji coba linearitas data dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel :

Tabel 4.11

Uji Linearitas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Supervisi	Between	(Combined)	81,200	7	11,600	1,298	,297
Akademi Kepala	Groups	Linearity	27,928	1	27,928	3,124	,091

Sekolah * Kinerja Guru	Deviation from Linearity		53,272	6	8,879	,993	,454
	Within Groups		196,667	22	8,939		
	Total		277,867	29			
Lingkungan Kerja * Kinerja Guru	Between	(Combined)	69,867	7	9,981	1,461	,232
	Groups	Linearity	43,243	1	43,243	6,330	,020
	Deviation from Linearity		26,624	6	4,437	,650	,690
	Within Groups		150,300	22	6,832		
	Total		220,167	29			

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi yang diperoleh dari uji linearitas menunjukkan bahwa antara variabel supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 0,454 dan lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah 0,690. Karena nilainya $> 0,05$ maka hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas (Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,966	8,632		2,661	,013		
Supervisi Akademi Kepala Sekolah	,184	,181	,183	1,013	,320	,875	1,142
Lingkungan Kerja	,426	,204	,378	2,091	,046	,875	1,142

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai tolerance pada variabel supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,875. Sedangkan nilai VIF pada variabel adalah 1,142. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Supervisi Akademi Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Supervisi Akademi Kepala Sekolah	Correlation Coefficient	1,000	,431*	,113
		Sig. (2-tailed)	.	,017	,551
		N	30	30	30
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,431*	1,000	,011
		Sig. (2-tailed)	,017	.	,955
		N	30	30	30
Unstandardized	Correlation Coefficient	,113	,011	1,000	

Residual	Sig. (2-tailed)	,551	,955	.
N		30	30	30

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang di uji mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%).

4. Analisis Data

Analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui besarnya supervisi akademik kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu ditemukan hasil sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,966	8,632		2,661	,013
Supervisi Akademi Kepala Sekolah	,184	,181	,183	1,013	,320
Lingkungan Kerja	,426	,204	,378	2,091	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai sig untuk X1 (Supervisi Akademik Kepala Sekolah) sebesar $0,320 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,013 < t$ tabel $2,051$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai sig untuk X2 (Lingkungan Kerja) sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,091 >$ dari t tabel $2,051$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria dapat dilihat pada tabel 4.16 :

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,007	2	31,503	3,939	,032 ^b
	Residual	215,960	27	7,999		
	Total	278,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Supervisi Akademi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai f hitung $3,939 >$ f tabel $3,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

C. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji statistik pada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel sebesar $0,320$ (lebih besar dari $0,05$) dan koefisien regresi sebesar $1,013$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya

supervisi akademik kepala sekolah belum memberikan hal yang baik terhadap kinerja guru.

Supervisi akademik yang positif dalam hal ini adalah supervisi akademik yang berasal dari faktor eksternal diri guru, yang memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja. Dukungan dan bantuan supervisi akademik sangat mendukung terjadinya tujuan Pendidikan. Tenaga Pendidikan dan tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab menjalankan tugas dan kewajibannya, dimana guru berkewajiban mengajar dan mendidik sedangkan tenaga kependidikan berkewajiban memberikan layanan dan kebutuhan para guru dan proses administrasi.

Hasil penelitian ini secara teori yang diungkapkan oleh Mulyasa yang menyatakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah sebagai bantuan profesional kepada guru, melalui Langkah perencanaan yang tersistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif, untuk memperbaiki kinerja mengajarnya.⁹⁹ Ada faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi 30 responden. Jadi dapat dikatakan peningkatan lingkungan kerja dibutuhkan supaya kinerja guru juga dapat meningkat.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai Thitung sebesar 2,091 dengan nilai signifikansi dengan 0,046 dan nilai b2 sebesar 0,426. Karena koefisien regresinya mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi

⁹⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 42.

(p) < 0,05 maka dapat disimpulkan, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika buruk lingkungan kerja maka akan semakin buruk pula kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nunung Ristiana.¹⁰⁰ Dalam penelitian Nunung Ristiana hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis dengan Uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai f hitung $3,939 > f$ tabel $3,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

¹⁰⁰Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000,108.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Hasil penelitian yang telah dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala menunjukkan bahwa :

- 1) Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi variabel sebesar $0,320 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansinya $0,046 < 0,05$ maka H_0 diterima.
- 3) Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Donggala. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai f hitung $3,939 > f$ tabel $3,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1) Bagi Sekolah

- a) Dalam melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah harus memperhatikan segala sesuatu dengan baik mulai dari perencanaan sampai dengan tindak lanjut, sehingga dalam pelaksanaannya dapat maksimal dan hasil yang diperoleh juga memuaskan.
- b) Sekolah hendaknya memperhatikan lingkungan yang ada disekolah terutama lingkungan bagi guru agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan karena sangat bermanfaat bagi kenyamanan guru dalam bekerja. Sehingga kinerja guru dapat meningkat karena guru menjalankan tugasnya dengan baik.

2) Bagi Guru

- a) Hendaknya guru dapat memahamiii manfaat dari supevisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan dapat mengetahui kekurangan yang ada pada dirinya Ketika di supervise, dan dijadikan dasar atau acuan untuk meningkatkan kinerjanya.
- b) Guru hendaknya lebih memperhatikan dan menjaga lingkungan kerjanya agar tercipta kondisi yang nyaman dan kondusif karena bermanfaat bagi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri.

3) Bagi Dinas yang Terkait

Bagi dinas Pendidikan kecamatan diharapkan untuk memperhatikan pelaksanaan supervise akademik oleh kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja. Karena kedua ini dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, masih banyak sekolah yang kondisi lingkungan kerja belum baik. Oleh karena itu perlu adanya perhatian dari dinas terkait untuk

mengembangkan yang sudah ada dan melengkapi yang belum ada supaya kinerja guru dapat meningkat.

4) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan dan disempurnakan oleh penulis selanjutnya berkaitan dengan pengaruh pelaksanaan supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifatun, Siti. *“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah”*. Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan, Lampung, 2021.
- Alhabsyi, Firdiansyah, Sagaf S. Pettalongi, & Wandu Wandu, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1, No. 1, 2022.
- Antika, Rindy. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama*. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. 2019.
- Ari H. Gunawan. *Administrasi Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1996
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.
- Asri, Supervision Supervisor, Work Environment, Work Motivation and Performance Teacher of Economics. *Jurnal Supervisi Pendidikan*. 1, No. 2. 2004.
- Astuti, Putri Yuni. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Dumai. *Jom Fekon*. 4 No. 1. Febuari 2017.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIZ, 2014.
- Dafit. *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Guna Membentuk Sikap Religius Peserta Didik*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. 2016.
- Fansyukuri, Hanifah Indra. *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMA Pembangunan UNP*
- Firdaus dan Fakhry Zamzam. *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Cet I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Glickman. *Supervisi And Instructionel Leadership A Developmental Approach*. (America, printed in the united, 1981
- H.E. Mulyasa. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)

- Hasan, Miftahul, Laili. Muhammad Kristiawan. Supervisi Akademik Dan Bagaimana Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3. No. 2. 2019.
- Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2004, 415.
- I Wayan Sukayana, dkk. Kontribusi Kepemimpinan Transformasi, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogic dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kertha Wisata Denpasar, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10, No. 5, 15.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT.Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Kinasih, Ayu Sekar, Et Al., Eds.,. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang*. Universitas Islam Malang, 2021.
- Leniwati. Yasir Arafat. Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2, No.2. 2017.
- Manik, Sudamin, Nova Syafrina. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis, Riau Economics and Business Reviewe*, 9, No. 3, Sep, 2018.
- Margaret, Silvia. “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMK) Di Kabupaten Sleman”. Jurusan Ekonomi, Universitas Negeri, Yogyakarta, 2015.
- Marliana, Tri. “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro”. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Semarang, 2016.
- Marsono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bogor: IN MEDIA, 2016.
- Mirawati, *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan*. Institut Agama Islam Negeri . (IAIN) Palu, 2019.
- Mulyasa, H.E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. 5; Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Nurdin, Syafrudin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta Quantum Teaching, 2005).

- Nurmala, Ria. "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Jembrana Bali". (Skripsi Tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2018
- Pettalongi Sagaf S. Pendekatan Supervisi Ilmiah dalam Supervisi Pengajaran. *Jurnal Kependidikan dan Sosial Keagamaan*. 6, No. 3. 2006/2007.
- Pribadi, Farhan. "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Negeri 7 Bandar Lampung". Fakultas Tarbiyah, UIN Raden Intan, Lampung, 2018.
- Pujianto, Th. I, Yasir Arafat. Andi Arif Setiawan. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1, No. 2. 2020.
- Purbasari, Margi. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar. *Journal of Elementary Education*, 4, No. 1. (2015).
- R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, 108.
- Republik Indonesia. Permendiknas R.I Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Republik Indonesia. Permendiknas R.I. Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah pasal 1 ayat 2. (Jakarta: Badan Standar Nasional Pendidikan. 2007).
- Republik Indonesia. Permendiknas RI Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Republik Indonesia. Undang-Undang RI, No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bab 4 pasal 20.
- Ria Nurmala. *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Jembrana Bali*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018, 59.
- Robbins. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Berjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia*. (Klaten: PT INT AN SEJATI. 2006
- Sari, Fajar Maya. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. 9, No. 2, 2013.

- Sekar Kinarsih, Ayu. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Shinta Kurnia Dewi, Agus Suryanto. “Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Prilaku Pencegahan Demam Berdarah”?. Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) (2020). 75.
- Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, 423.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta CV, 2012.
- Suhardan, D, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah Edisi 5*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharto. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 3 No. 2, Des, 2018.
- Sumarni, Th. I, Hasmin, Mustari. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2, No. 1, Oktober 2017.
- Supranto dan Nandan Limakrisna. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, 2013).
- Susanto, Ahmad. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Cet. II; Depok: Prenadamedia Group, 2017.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Wahyudi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Sulita, 2002
- Wulandari, Wuri. “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Tanggerang Selatan”. Jurusan Tarbiyah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020.

- Yamin, Martinis. *Profesionalisasi Guru & Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Gaung Persada, 2006),
- Yanuaris Seran Fahri dkk. Peran Mediasi Motivasi dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawasan Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Education Managemen*, Vol.5, No.2, 2016.
- Yulia, Henni. “*Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang*”. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : RISKI ATRI
TTL : Balikpapan / 11 - Mei - 2001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Lalawan Induk
Judul :
NIM : 191030030
Jenis Kelamin : Perempuan
Semester : VI
HP : 0853 9753 2830

Judul I

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MIN Donggala

Judul II

Implementasi PLC (Professional Learning Community) di MTs N 1 Donggala

Judul III

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Profesional Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di MTs N 1 Donggala

Palu, 25 Maret 2022
Mahasiswa,

RISKI ATRI
NIM. 191030030

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.

Pembimbing II : Arda, S.Si., M.Pd.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan

Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.
NIP.197511072007011016

Ketua Program Studi,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 418 TAHUN 2022

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021 Tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Menteri Agama No 39 Tahun 2021 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 Masa Jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU**

- KESATU : Menetapkan Saudara :
1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalangi., M.Pd.
2. Arda., S.si., M.Pd.
- sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :
- Nama : Riskianti
- NIM : 191030030
- Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- Judul Skripsi : PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI LABUAN
- KEDUA : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2022
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palu
Pada tanggal 31 Maret 2022

Dekan,



DR. H. Askar, M.Pd.
NIP. 196705211993031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

Palu, 22 Agustus 2022

Nomor : /In 13/F.I/PP.00. 09/08/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth
1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. (Pembimbing I)
2. Arda, S.Si., M.Pd. (Pembimbing II)
3. Dr. Naima, S.Ag., M.Ag. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh:

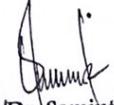
Nama : Riskianti
NIM : 191030030
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Labuan.

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari /tanggal : Kamis /25 Agustus 2022
Jam : 10.00 s.d Selesai
Tempat : Ruang Seminar Proposal 1 Lt. 1 Ged. Rektorat Kampus II UIN Datokarama Palu

Wassalamualaikum. War. Wab.

An. Dekan FTIK
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

Catatan :

Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:

- 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi)
- 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- 1 rangkap untuk ketua jurusan
- 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
- 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : Riskianti
NIM : 191030030
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Labuan.
Tgl / Waktu Seminar : 25 Agustus 2022 / Pkl 10.00 WITA s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	Keiswira Inachya Ayu Gani	211030009	VI / MPI		✓
2.	Fra Fuziah	201030023	V / MPI		✓
3.	Khurru Munawardi	191030025	VII / MPI		✓
4.	Shela Saifinaturrahmah	191030028	VII / MPI		✓
5.	Nova Dewi Febriana Restu	191030035	VII / MPI		P.
6.	Winda Nur Rizka	201030038	V / MPI		✓
7.	Ririn Amelia	201030048	V / MPI		-
8.	Sri Wanda.	201030016	V / MPI		✓
9.	Achmad A-W	161160010			✓
10.	Muhammad Syarifuddin PC MARDI	192060003	VII / AFI		✓

Palu, 25 Agustus 2022

Fembimbing I,

Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
NIP. 196705011991031005

Fembimbing II,

Arda, S.Si., M.Pd.
NIP. 198602242018012001

Penguji,

Dr. Naima, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197510212006042001

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دانوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Sigi, 20 Januari 2023

Nomor : 142 /Un.24/F.I/PP.00.9/1/2023
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi**

Yth. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Labuan

Di
Tempat

Assalamualaikum wr.wb.

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Riskianti
NIM : 191030030
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 11 Mei 2001
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Asam II
Judul Skripsi : **Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Labuan**
No. HP : 085397537830

Dosen Pembimbing :
1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd.
2. Arda., S.Si., M.Pd.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan,

Dr. H. Askar, M.Pd.
NIP. 196705211993031005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DONGGALA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DONGGALA**

Jl. Lantigau No 13 Telp. (0451)492228
e-mail: minlabuankemenagdonggala@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 21/MI.22.01.03/PP.00.4/02/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala MIN Donggala Kec Labuan, Kab Donggala.

Dengan ini menerangkan

Nama : RISKIANTI

NIM : 191030030

Jurusan : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Semester : VIII (delapan)

bahwa benar nama tersebut di atas telah melakukan Penelitian di MIN Donggala dengan nomor surat : 192/Un.24/F.LPP.00.9/1/2023. Dengan Judul Skripsi **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DONGGALA** Tahun Pelajaran 2022/2023. Pada tanggal 26 Januari s/d tanggal 28 Februari 2023.

Demikian surat ini dibuat untuk di gunakan sebagaimana mestinya

Labuan, 28 Februari 2023
Kepala Madrasah

SUKRIA LEMBAH S. Ag. MM
NIP. 197407151998032003

Supervisi Akademik Kepala Sekolah

NO	PERNYATAAN
1	Kepala sekolah menguasai Teknik-teknik dalam pelaksanaan observasi
2	Observasi di dalam kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak bersifat menilai kelemahan guru
3	Kepala sekolah dan guru mengkaji rencana pembelajaran yang tergantung dalam persiapan mengajar yang akan digunakan oleh guru
4	Kepala sekolah bersama guru mengkaji beberapa hal yang menjadi permasalahan guru dalam pembelajaran
5	Tujuan yang belum tercapai dalam kegiatan pembelajaran dibicarakan Bersama antara kepala sekolah dan guru guna mencari solusi terbaik
6	Kepala sekolah dan guru mengulasa Kembali hal-hal yang telah disepakati demi memperbaiki situasi belajar mengajar
7	Kepala sekolah mengamati guru dalam proses pembelajaran untuk memperoleh data kemampuan maupun kelemahan guru untuk kepentingan pembelajaran
8	Kepala sekolah memberikan penguatan atau kerja yang dilakukan oleh guru di dalam kelas
9	Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi tentang hasil evaluasi supervise yang telah dilakukan guna memperbaiki kinerja guru
10	Kepala sekolah mengajak guru guna mengevaluasi hasil belajar peserta didik
11	Kepala sekolah Bersama guru membuat kesimpulan evaluasi hasil belajar peserta didik berdasarkan data hasil pengamatan
12	Kepala sekolah Bersama guru melaksanakan program tindak lanjut atas evaluasi hasil belajar peserta didik

Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN
1	Saya merasa terbantu dengan tersedia fasilitas dan ruangan yang lengkap dan memadai
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang selalu bersih dan rapi
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari bau tidak sedap
5	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja
6	Saya merasa nyaman bekerja dengan madrasah memiliki petugas keamanan yang baik
7	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah
8	Saya menjalin komunikasi yang baik antar guru
9	Saya saling memberikan dukungan moral antar guru
10	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan karyawan
11	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik

Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik
2	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi
5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif
6	Guru menguasai materi pelajaran
7	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif
8	Guru memanfaatkan sumber belajar/media
9	Guru memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
10	Guru menggunakan Bahasa yang benar dan tepat
11	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif
12	Guru merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik
13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP
14	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI LABUAN

Yth. Bapak/Ibu Guru

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Labuan

Dengan hormat,

Bersama dengan ini perkenalkan saya, Riskianti selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi angket ini. Pengisian angket ini bertujuan untuk mengumpulkan data sehubungan dengan penelitian tugas akhir skripsi saya dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Labuan”.

Pada angket ini tidak ada jawaban benar maupun salah atas setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang apa adanya sesuai dengan pandangan/kondisi Bapak/Ibu. Jawaban dari Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja, tetapi hanya untuk keperluan penelitian saja. Jawaban dari Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiannya. Atas bantuan yang diberikan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Palu, 28 Oktober 2022

RISKIANTI
NIM.191030030

**ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA GURU**

Nama Responden

Nama :

Sekolah :

Pangkat/Golongan :

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan jawaban sebagai berikut :

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Subtansi jawaban akan menyesuaikan daftar pertanyaan.

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah menguasai Teknik-teknik dalam pelaksanaan observasi					
2	Kepala sekolah dan guru mengkaji rencana pembelajaran yang tertuang dalam persiapan mengajar yang akan digunakan oleh guru					
3	Kepala sekolah bersama guru mengkaji beberapa hal yang menjadi permasalahan guru dalam pembelajaran					
4	Kepala sekolah dan guru mengulasa Kembali hal-hal yang telah disepakati demi perbaiki situasi belajar mengajar					
5	Kepala sekolah mengamati guru dalam proses pembelajaran untuk memperoleh data kemampuan maupun kelemahan guru untuk kepentingan pembelajaran					
6	Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi tentangn hasil evaluasi supervisi yang telah dilakukan guna memperbaiki kinerja guru					
7	Kepala sekolah mengajak guru guna mengevaluasi hasil belajar peserta didik					
8	Kepala sekolah Bersama guru membuat kesimpulan evaluasi hasil belajar peserta didik berdasarkan data hasil pengamatan					
9	Kepala sekolah Bersama guru melaksanakan program tindak lanjut atas evaluasi hasil belajar peserta didik					

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
LINGKUNGAN KERJA**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saya merasa terbantu dengan tersedia fasilitas dan ruangan yang lengkap dan memadai					
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang selalu bersih dan rapi					
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja					
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja					
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan madrasah memiliki petugas keamanan yang baik					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah					
7	Saya menjalin komunikasi yang baik antar guru					
8	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan karyawan					
9	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik					

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
KINERJA GURU**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan pembelajaran						
1	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir					
2	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi					
Pelaksanaan pembelajaran						
3	Guru memulai pembelajaran dengan efektif					
4	Guru menguasai materi pelajaran					
5	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif					
6	Guru memanfaatkan sumber belajar/media					
7	Guru menggunakan Bahasa yang benar dan tepat					
8	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif					
Evaluasi pembelajaran						
9	Guru merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik					
10	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP					
11	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.					

ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA GURU

Nama Responden

Nama : Rosdiana - S. Pdi
Sekolah : MIN. Donggala
Pangkat/Golongan : II. / Ib

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan jawaban sebagai berikut :

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Subtansi jawaban akan menyesuaikan daftar pertanyaan.

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah menguasai Teknik-teknik dalam pelaksanaan observasi		✓			
2	Kepala sekolah dan guru mengkaji rencana pembelajaran yang tertuang dalam persiapan mengajar yang akan digunakan oleh guru		✓			
3	Kepala sekolah bersama guru mengkaji beberapa hal yang menjadi permasalahan guru dalam pembelajaran		✓			
4	Kepala sekolah dan guru mengulasa Kembali hal-hal yang telah disepakati demi perbaiki situasi belajar mengajar		✓			
5	Kepala sekolah mengamati guru dalam proses pembelajaran untuk memperoleh data kemampuan maupun kelemahan guru untuk kepentingan pembelajaran		✓			
6	Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi tentang hasil evaluasi supervisi yang telah dilakukan guna memperbaiki kinerja guru		✓			
7	Kepala sekolah mengajak guru guna mengevaluasi hasil belajar peserta didik			✓		
8	Kepala sekolah Bersama guru membuat kesimpulan evaluasi hasil belajar peserta didik berdasarkan data hasil pengamatan			✓		
9	Kepala sekolah Bersama guru melaksanakan program tindak lanjut atas evaluasi hasil belajar peserta didik			✓		

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
LINGKUNGAN KERJA**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saya merasa terbantu dengan tersedia fasilitas dan ruangan yang lengkap dan memadai		✓			
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang selalu bersih dan rapi	✓				
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja		✓			
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja		✓			
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan madrasah memiliki petugas keamanan yang baik		✓			
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah		✓			
7	Saya menjalin komunikasi yang baik antar guru		✓			
8	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan karyawan		✓			
9	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik		✓			

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
KINERJA GURU**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan pembelajaran						
1	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir		✓			
2	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi		✓			
Pelaksanaan pembelajaran						
3	Guru memulai pembelajaran dengan efektif		✓			
4	Guru menguasai materi pelajaran		✓			
5	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif		✓			
6	Guru memanfaatkan sumber belajar/media		✓			
7	Guru menggunakan Bahasa yang benar dan tepat		✓			
8	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif		✓			
Evaluasi pembelajaran						
9	Guru merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik		✓			
10	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP		✓			
11	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.		✓			

ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA GURU

Nama Responden

Nama

Sekolah

Pangkat/Golongan

Rauliana, S. SS, M. Pd.
MIN Dunggala
Aenab / III c

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan jawaban sebagai berikut :

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Subtansi jawaban akan menyesuaikan daftar pertanyaan.

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah menguasai Teknik-teknik dalam pelaksanaan observasi			✓		
2	Kepala sekolah dan guru mengkaji rencana pembelajaran yang tertuang dalam persiapan mengajar yang akan digunakan oleh guru			✓		
3	Kepala sekolah bersama guru mengkaji beberapa hal yang menjadi permasalahan guru dalam pembelajaran			✓		
4	Kepala sekolah dan guru mengulasa Kembali hal-hal yang telah disepakati demi perbaiki situasi belajar mengajar			✓		
5	Kepala sekolah mengamati guru dalam proses pembelajaran untuk memperoleh data kemampuan maupun kelemahan guru untuk kepentingan pembelajaran		✓			
6	Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi tentang hasil evaluasi supervisi yang telah dilakukan guna memperbaiki kinerja guru			✓		
7	Kepala sekolah mengajak guru guna mengevaluasi hasil belajar peserta didik		✓			
8	Kepala sekolah Bersama guru membuat kesimpulan evaluasi hasil belajar peserta didik berdasarkan data hasil pengamatan		✓			
9	Kepala sekolah Bersama guru melaksanakan program tindak lanjut atas evaluasi hasil belajar peserta didik			✓		

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
LINGKUNGAN KERJA**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saya merasa terbantu dengan tersedia fasilitas dan ruangan yang lengkap dan memadai		/			
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang selalu bersih dan rapi	/				
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja	/				
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja			/		
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan madrasah memiliki petugas keamanan yang baik	/				
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah	/				
7	Saya menjalin komunikasi yang baik antar guru	/				
8	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan karyawan	/				
9	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik	/				

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
KINERJA GURU**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan pembelajaran						
1	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir	/				
2	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi	/				
Pelaksanaan pembelajaran						
3	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	/				
4	Guru menguasai materi pelajaran		/			
5	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif	/				
6	Guru memanfaatkan sumber belajar/media		/			
7	Guru menggunakan Bahasa yang benar dan tepat	/				
8	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif	/				
Evaluasi pembelajaran						
9	Guru merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik		/			
10	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP		/			
11	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.		/			

ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA GURU

Nama Responden

Nama : Fitriani, S. Pd i
Sekolah : MIM DONGGALA
Pangkat/Golongan :

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan jawaban sebagai berikut :

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Subtansi jawaban akan menyesuaikan daftar pertanyaan.

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah menguasai Teknik-teknik dalam pelaksanaan observasi	✓				
2	Kepala sekolah dan guru mengkaji rencana pembelajaran yang tertuang dalam persiapan mengajar yang akan digunakan oleh guru	✓				
3	Kepala sekolah bersama guru mengkaji beberapa hal yang menjadi permasalahan guru dalam pembelajaran	✓				
4	Kepala sekolah dan guru mengulasa Kembali hal-hal yang telah disepakati demi perbaiki situasi belajar mengajar	✓				
5	Kepala sekolah mengamati guru dalam proses pembelajaran untuk memperoleh data kemampuan maupun kelemahan guru untuk kepentingan pembelajaran	✓				
6	Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi tentang hasil evaluasi supervisi yang telah dilakukan guna memperbaiki kinerja guru	✓				
7	Kepala sekolah mengajak guru guna mengevaluasi hasil belajar peserta didik	✓				
8	Kepala sekolah Bersama guru membuat kesimpulan evaluasi hasil belajar peserta didik berdasarkan data hasil pengamatan		✓			
9	Kepala sekolah Bersama guru melaksanakan program tindak lanjut atas evaluasi hasil belajar peserta didik	✓				

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
LINGKUNGAN KERJA**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saya merasa terbantu dengan tersedia fasilitas dan ruangan yang lengkap dan memadai		✓			
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang selalu bersih dan rapi	✓				
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja	✓				
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja	✓				
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan madrasah memiliki petugas keamanan yang baik	✓				
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah	✓				
7	Saya menjalin komunikasi yang baik antar guru	✓				
8	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan karyawan	✓				
9	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik	✓				

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
KINERJA GURU**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan pembelajaran						
1	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir	✓				
2	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi	✓				
Pelaksanaan pembelajaran						
3	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	✓				
4	Guru menguasai materi pelajaran	✓				
5	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif	✓				
6	Guru memanfaatkan sumber belajar/media	✗	✓			
7	Guru menggunakan Bahasa yang benar dan tepat	✓				
8	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif	✓				
Evaluasi pembelajaran						
9	Guru merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik	✓				
10	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP		✓			
11	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.		✓			

ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA GURU

Nama Responden

Nama

: RAHMAWATI, S. Pd. I

Sekolah

: MIN DONGGALA

Pangkat/Golongan

:

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan. Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan jawaban sebagai berikut :

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Subtansi jawaban akan menyesuaikan daftar pertanyaan.

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah menguasai Teknik-teknik dalam pelaksanaan observasi		✓			
2	Kepala sekolah dan guru mengkaji rencana pembelajaran yang tertuang dalam persiapan mengajar yang akan digunakan oleh guru	✓				
3	Kepala sekolah bersama guru mengkaji beberapa hal yang menjadi permasalahan guru dalam pembelajaran	✓				
4	Kepala sekolah dan guru mengulasa Kembali hal-hal yang telah disepakati demi perbaiki situasi belajar mengajar	✓				
5	Kepala sekolah mengamati guru dalam proses pembelajaran untuk memperoleh data kemampuan maupun kelemahan guru untuk kepentingan pembelajaran	✓				
6	Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi tentang hasil evaluasi supervisi yang telah dilakukan guna memperbaiki kinerja guru	✓				
7	Kepala sekolah mengajak guru guna mengevaluasi hasil belajar peserta didik	✓				
8	Kepala sekolah Bersama guru membuat kesimpulan evaluasi hasil belajar peserta didik berdasarkan data hasil pengamatan	✓				
9	Kepala sekolah Bersama guru melaksanakan program tindak lanjut atas evaluasi hasil belajar peserta didik	✓				

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
LINGKUNGAN KERJA**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saya merasa terbantu dengan tersedia fasilitas dan ruangan yang lengkap dan memadai	✓				
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang selalu bersih dan rapi	✓				
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja	✓				
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja	✓				
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan madrasah memiliki petugas keamanan yang baik	✓				
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah	✓				
7	Saya menjalin komunikasi yang baik antar guru	✓				
8	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dan karyawan	✓				
9	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik	✓				

**BUTIR-BUTIR PERNYATAAN
KINERJA GURU**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan pembelajaran						
1	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir		✓			
2	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi		✓			
Pelaksanaan pembelajaran						
3	Guru memulai pembelajaran dengan efektif		✓			
4	Guru menguasai materi pelajaran		✓			
5	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif		✓			
6	Guru memanfaatkan sumber belajar/media		✓			
7	Guru menggunakan Bahasa yang benar dan tepat		✓			
8	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif		✓			
Evaluasi pembelajaran						
9	Guru merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik		✓			
10	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP		✓			
11	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.		✓			

Lampiran IX

Jawaban Responden Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi Akademik Kepala Sekolah								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	4	3	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	4	3	5
5	4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5

Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
4	4	3	3	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	4

Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru

Kinerja Guru										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4

R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

T TABEL

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

F TABEL

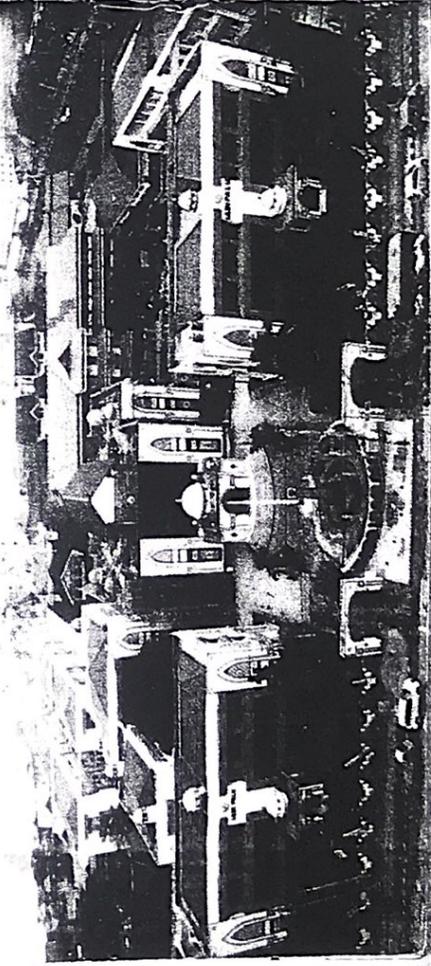
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95



FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UIN DATOKARAMA PALU



**BUKU KONSULTASI
PEMBIMBINGAN
SKRIPSI**



Nama : RISKIANI

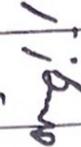
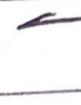
NIM : 121050030

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1	18 - Juli - 2022		<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki dan tambahkan teori pada kerangka pikir - Penelitian terdahulu buat tabel - Bab 2 tambahkan point pembahasan supaya tidak ada kepaan sekeh dan laksanakan kerja terhadap karya Guru. 	
2	28 - Juli - 2022			

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
3	10 - Agustus - 2022		<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan kutipan dan Jurnal - Perbaiki pembedaan - Tambahkan Lampiran Babot 	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1	Senin, 20 - 02 - 2023		ada data penelitian dengan rumusan masalah dan hasil penelitian.	
2	Senin, 06 - 03 - 2023		Abstrak diperbaiki	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
	28/3, 23	-	Tabel penelitian perbaiki.	
		-	Cara membuat tabel	
		-	Setiap kegiatan teori harus di cantumkan, font water nya.	
		-	Populasi penelitian minimal 30 org!	
		-	Setiap tabel harus di beri penjelas.	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
			<p>Penelitian hasil penelitian harus ada bu- bungan teori/akt.</p> <p>Hasil penelitian tidak berpengaruh kemungkinan karena populasi penelitian yang terlalu sedikit.</p>	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.uindatokarama.ac.id, email : uindatokarama.ac.id

Palu, 10 April 2023

Nomor : 1377 /Un.24/F./PP.00.9/04/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Undangan Menghadiri Ujian Skripsi.

Yth. Bapak/Ibu Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

1. Dr. Elya, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. Naima, S.Ag, M.Pd
3. Masmur, M, S.Pd.I.,M.Pd.
4. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
5. Arda, S.Si M.Pd.

Assalamualaikum wr.wb.

Dalam rangka pelaksanaan Ujian Munaqasyah Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Riskianti
NIM : 19.1.03.0030
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI LABUAN

dengan hormat kami mohon kesediaanya untuk menguji Skripsi tersebut, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Selasa, 11 April 2023
Jam : 08.30 s/d Selesai
Ruang Sidang : Meja Sidang A
Tempat : Kampus II Lt 3 FTIK

Demikian, atas kehadirannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Dekan
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIP. 2007046702

Catatan Bagi Peserta Ujian Skripsi :

1. Berpakaian Jas Lengkap + Kopyah (Pria).
2. Berpakaian Kebaya Muslimah (Wanita).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Penulis

Nama : Riskianti
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 11 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Nomor Induk Mahasiswa : 191030030
Alamat : Jln. Asam II, Kec. Palu Barat

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Sumarji
Agama : Islam
Pendidikan : SMP
Pekerjaan : Petani
Alamat : Desa Labuan Induk, Kec Labuan, Kab Donggala
Nama Ibu : Hasiah
Agama : Islam
Pendidikan : SD
Pekerjaan : URT
Alamat : Desa Labuan Induk, Kec Labuan, Kab Donggala

C. Riwayat Pendidikan

1. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Negeri Donggala tamat 2014
2. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Donggala tamat 2016
3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) N 1 Labuan tamat 2019
4. Melanjutkan Studi pada Perguruan Tinggi, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu S1 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Datokarama Palu Tahun 2019 – sekarang.

D. Riwayat Organisasi

1. Anggota Drumband MTs N 1 Donggala tahun 2015
2. Anggota Sanggar Seni Simpotove tahun 2016
3. Anggota Paskibra Kec Labuan Kab Donggala tahun 2018
4. Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2021
5. Kord Devisi Infokom IMMPSI Daerah III Wilayah IV Indonesia Timur tahun 2021
6. Ketua Komisi Infokom Senat Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tahun 2022
7. Kord Devisi Pemasaran dan Kerjasama LPM Qalamun tahun 2022