

**HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI
KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU
DI MTSN 1 KAB. SERANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten



Disusun Oleh:

MILA AZIZATUNNISA
NIM. 201250026

TIDAK BOLEH DIPUBLISIR
KEQUALI SEIZIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
"SULTAN MAULANA HASANUDDIN"
BANTEN

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN**

2024 M / 1446 H

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrohmaanirrohiim dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam dan diajukan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten ini sepenuhnya asli merupakan hasil karya ilmiah saya pribadi.

Adapun tulisan maupun pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini telah saya sebutkan kutipannya secara jelas sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku di bidang penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau seluruh isi skripsi ini merupakan hasil perbuatan plagiarisme atau menyontek karya tulis orang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang saya terima ataupun sanksi akademik lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Serang, Juni 2024

MILA AZIZATUNNISA
NIM. 201250026

ABSTRAK

Mila Azizatunnisa, 201250026, 2024, Hubungan Supervisi Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru MTsN 1 Kab.Serang.

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pelaksanaan supervisi kepala madrasah, 2) Untuk mengetahui kinerja guru di MTsn 1 Kab. Serang, 3) Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa angket, yang di kolaborasikan dengan observasi, dan dokumentasi ke lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden guru MTsN 1 Kab. Serang. Dalam menganalisis data penelitian, digunakan statistik deskriptif dan inferensial, normalitas data penelitian diuji dan analisis statistik keterkaitan variabel menggunakan *xy product moment pearson*. Kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah 1) Pelaksanaan supervisi kepala madrasah sangat efektif meningkatkan kinerja guru, dengan tingkat efektifitas sebesar 74,19 %, dengan rata-rata data atau mean=100,10 dan standar deviasi = 9,43. Sebaran data berdistribusi normal, karena $L_{hitung} = 0,58$ lebih kecil daripada $L_{tabel}=0,886$ 2) Kinerja guru MTsN 1 Kab. Serang mengalami peningkatan berdasarkan sebaran data dengan tingkat capaian peningkatan sebesar 80,94 %, rata-rata data atau mean= 80,94 dan standar deviasi = 6,40. Sebaran data berdistribusi normal, karena $L_{hitung} = 0,78$ lebih kecil daripada $L_{tabel}=0,886$. 3) Terdapat hubungan yang cukup baik antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru, korelasi berkategori cukup dengan nilai $r_{xy}= 0,56$. Adapun kontribusi supervisi kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 31,36 %, Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat diteliti kembali.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Madrasah, Kinerja Guru



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN**

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : Skripsi
Hal : Ujian Skripsi
a.n Mila Azizatunnisa
NIM 201250026

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Tarbiyah
dan Keguruan UIN SMH
Banten
di-

Serang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dipermauklumkan dengan hormat, bahwa setelah membaca dan menganalisa serta mengadakan koreksi seperlunya, kami berpendapat bahwa skripsi Saudari Mila Azizatunnisa NIM: 201250026 yang berjudul: **"Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru MTsN 1 Kab.Serang"**, dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian munaqosah pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Demikian atas segala perhatian Bapak, kami ucapkan terima kasih *Wasalamu'alaikum Wr. Wb.*

Serang, 04 Juni 2024

Pembimbing I

Dr. Nana Suryapermana, M.Pd
NIP 19680506 2000031 001

Pembimbing II

Dr. Paitman, M.Pd
NIP 19660616 200012 1 002

PERSETUJUAN

HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS NEGRI 1 KABUPATEN SERANG

Oleh:

MILA AZIZATUNNISA
NIM. 201250026

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II

Dr. Nana Suryapermana, M.Pd
NIP 19680506 200003 1 001

Dr. Paiman, M.Pd
NIP 19660616 200012 1 002

Mengetahui,

Dekan

Ketua Jurusan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Nana Jumhana, M.Pd
NIP: 19711029 199903 1 002

Dr. Nana Suryapermana, M.Pd
NIP 19680506 200003 1 001

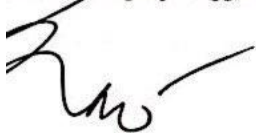
PENGESAHAN

Skripsi a.n Mila Azizatunnisa, NIM: 201250026 yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTsN 1 Kab. Serang”, telah diajukan dalam sidang Munaqasah Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, pada tanggal 09 Juni 2024.

Skripsi tersebut telah disahkan dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

Serang, 09 Juni 2023

Petua Merangkap Anggota,



Nana Suryapermana, M.Pd
P 19680506 200003 1 001

Sidang Munaqasah

Sekretaris Merangkap Anggota,



Dr. H. Moch. Subekhan, M.Ag
NIP.1973012 420050 1 002

Anggota:

Penguji I,



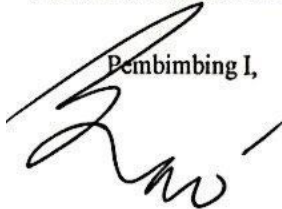
Dr. H. Anis Fauzi, M.Pd
NIP: 196710281998021001

Penguji II,



Dr. H. Juhji, M.Pd
NIP.198109212023211010

Pembimbing I,



Dr. Nana Suryapermana, M.Pd.
NIP. 19680506 200003 1 001

Pembimbing II,



Dr. Paiman, M.Pd.
NIP. 19660616 200012 1 002

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Mila Azizatunnisa, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Muhamad Mansur dan Ibu Iil Hulaelah . Penulis dilahirkan di Serang pada tanggal 20 juli 2002. Alamat Jl. Kiajorum Cipocok Jaya, Kecamatan Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis diantaranya: Sekolah Dasar Negeri (SDN) Karangasih 07 lulus tahun 2015, kemudian melanjutkan ke MTs AT-Tauffiq lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan ke MAN 1 Bekasi lulus pada tahun 2020. Setelah itu, pada tahun 2020 masuk perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten, pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), Jurusan/Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti organisasi intra kampus yaitu: Mengikuti Himpunan Mahasiswa Jurusan sebagai anggota Eksternal dan priode ke-2 menjabat sebagai sekretaris Himpunan Mahasiswa Jurusan.

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Dengan segala rasa syukur dan kerendahan hati, Penulis mempersembahkan
Skripsi ini untuk:

Yang Tercinta, tersayang, pun terkasih Bapak, Mamah, Kakek, Nenek, Om, Bibi,
dan Adik tercinta. Serta, Seluruh keluarga besar terkasih yang telah banyak membantu

dalam

penyusunan karya sederhana ini, ku ucapkan:

Terimakasih Atas Do'a dan dukungan yang luar biasa ini.

MOTTO

“ Apapun yang kamu inginkan bisa kamu dapatkan, Asalkan kamu mengusahakannya”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufiq dan inayah-Nya, serta mencurahkan nikmat sehat *wal 'afiyat*, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda nabi besar Muhammad SAW. Sebagai utusan penyempurnaan akhlak dan *rahmatan lil 'alamin*. Dengan terselesaikannya Skripsi ini, tiada kata yang mampu penulis ungkapkan untuk melukiskan gambaran rasa suka cita yang sangat mendalam, melainkan penulis jadikan sebagai *muhasabah* diri atas anugerah yang Allah karuniakan, karena tanpa pertolongan-Nya niscaya penulis tidak akan mampu mengukir kata demi kata hingga berwujud skripsi ini.

Skripsi ini merupakan sebuah karya yang mustahil terwujud, tanpa bimbingan, arahan dan tuntunan dari pihak-pihak akademik khususnya para dosen pembimbing, yang memberikan masukan konsep dan pemikiran edukatifnya. Oleh karenanya, kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik moral, spiritual maupun motivasinya, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga, *jazaakumullah ahsanal jaza'a, jazaakumullah khoiron katsiron*, dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Wawan Wahyudin, M.Pd., Rektor UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

2. Bapak Dr. Nana Jumhana, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
3. Bapak Dr. Nana Suryapermana, M.Pd., Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
4. Bapak Dr. Nana Suryapermana, M.Pd., sebagai pembimbing I, dan Bapak Dr. Paiman, M.Pd Sebagai pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SMH Banten yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi peneliti, juga bagi masyarakat.
6. Kepada kepala madrasah, kepala TU, koordinator bimbingan dan konseling, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian di MTsN 1 Kabupaten Serang.
7. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua yang mendidik, membesarkan dan membiayai penulis skripsi ini sampai bisa menyelesaikan pendidikan, serta mendoakan penulis dengan tulus dan tak pernah terputus. Serta kedua adikku yang membantu serta menjadi penyemangatku dalam mengerjakan karya sederhana ini.
8. Terima Kasih mamah sudah menjadi ibu yang sangat kuat dan menginspirasi penulis ini agar selalu jadi perempuan yang mandiri dan bersemangat mengejar impiannya. Terima kasih ayah sudah menyayangi penulis ini dengan tulus dan penuh perhatian. Terima kasih kepada keluarga besar yang

telah memberi semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi.

9. Kepada vivi suci anggraini, Monica putri, Eka puji, Dwi Ucapan terima kasih telah menyamangati, menemani dan selalu memeberi kebahagiaan selama penulisan skripsi ini berlangsung.
10. Kepada Varisah, Liana, Devia, Fitri, Ecih, Nurlaila Ucapan terima kasih sudah menemani, membantu, menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini.
11. Ucapan terima kasih kepada seorang laki-laki yang bernama Farhan Zainal Ridho yang sudah memberikan motivasi agar cepat selesai mengerjakan penulisan skrpsi ini, terima kasih telah memberikan kebahagiaan selama penulisan ini dibuat.
12. Kepada diri sendiri yang sudah kuat dan menyelesaikan karya sederhana ini.

Atas segala bantuan yang diberikan, semoga Allah SWT membalasnya dengan memberikan pahala, rahmat, kesehatan, keselamatan, serta rizki yang melimpah. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari nilai kesempurnaan, karena sejatinya kesempurnaan hanyalah milik-Nya. Segala kekurangan, kesalahan dan kealfaan adalah mutlak melekat dalam diri penulis. Selanjutnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat. *Amin yaa robbal 'alamin*

Serang, Juni 2024

Penulis

Mila Azizatunnisa
NIM. 201250026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i	
ABSTRAK	ii	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii.	
LEMBAR PENGESAHAN	iv	
RIWAYAT HIDUP	v	
PERSEMBAHAN.....	vi	
MOTTO	v i i	
KATA PENGANTAR.....	viii	
DAFTAR ISI DAFTAR TABEL	x i i	
DAFTAR GAMBAR	xiv	
DAFTAR LAMPIRAN	xv	
BAB I	PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1	
B. Identifikasi Masalah	7	
C. Rumusan Masalah.....	8	
D. Tujuan Penelitian	8	
E. Manfaat Penelitian	8	
F. Sistematika Penulisan	9	
BAB II	LANDASAN TEORITIS	11
A. Supervisi Kepala Madrasah	11	
B. Kepala Sekolah/Madrasah	17	
C. Kinerja Guru	20	
D. Kerangka Berfikir	22	
E. Hasil Penelitian yang Relevan	28	
F. Hipotesis Penelitian	31	
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Tempat dan Waktu Penelitian	36	
B. Metode Penelitian	37	

C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis Data.....	42
F. Hipotesis Statistik.....	45
BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN.....	46
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
B. Uji Persyaratan Analisis.....	60
C. Pengujian Hipotesis.....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	37
Tabel 4.1	Data Skor Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru	46
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Madrasah	50
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y.....	54
Tabel 4.4	Analisis Uji Normalitas Data Penelitian	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah (X).....	51
Gambar 4.2	Histogram Frekuensi Kinerja Guru (Y)	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Angket
Lampiran 2	Skor Hasil Angket Variabel X
Lampiran 3	Skor Hasil Angket Variabel Y
Lampiran 4	Perhitungan Statistik Deskriptif
Lampiran 5	Perhitungan Uji Normalitas, Uji Lilifos, dan Korelasi
Lampiran 6	Z Tabel, Chi Kuadrat, Dk, T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Warisno yang dikutip oleh Budi mengemukakan :
“Pendidikan Islam di Indonesia sebagai sub sistem pendidikan nasional, pada hakikatnya juga bertujuan untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas sumber daya manusia bangsa dalam segala aspeknya, terutama sekali dalam hal peningkatan moral serta kesejahteraan di masa yang akan datang. Lestari menyatakan : “Guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan karena guru adalah professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan sebagainya”.¹

Pendidikan mengambil bagian penting dalam membuat generasi bangsa yang berwawasan dan berkarakter. Hal ini sesuai dengan fungsi pendidikan nasional sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 ayat 1 UndangUndang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu:

¹ Wahyu Sulistianing Budi and Umi Kulsum, ‘Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Mathla’ul Anwar Landbaw’, *UNISAN JOURNAL: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 00.00 (2022), 1–12 <<https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>>.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang

beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang dikutip oleh Lita : tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja guru yaitu etos kerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh seorang guru.³

² Ibid

³ Lita Latiana, 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 1.3 (2019), 1–16 <<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/...> · PDF file>.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan kerja. Pemberian motivasi pada guru diharapkan agar dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Disiplin kerja guru juga turut memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja guru.⁴

Menurut Mangkujayan yang dikutip oleh Jasmani dan Syaiful mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁵

Menurut E. Mulyasa yang dikutip oleh Maryono mengatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses dan strategi yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari serta memahami tugas-tugasnya sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan

⁴ Didi Pianda, *KINERJA GURU, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ed. by CV. Jejak (Sukabumi: CV. Jejak, 2018).

⁵ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019, h. 155.

layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.⁶

Supervisi manajerial bertujuan untuk memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan atau bimbingan seperti rencana program, proses, sampai dengan hasil yang diberikan kepada kepala sekolah beserta seluruh staf sekolah dalam rangka pengelolaan sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah. Sedangkan,⁷ Menurut Glickman yang dikutip oleh Jamal menyatakan bahwa “supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.” Sedangkan menurut Daresh yang dikutip oleh Jamal menyebutkan bahwa “supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.”⁸

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, kegiatan supervisi dilakukan pada awal tahun pelajaran. Kegiatan supervisi dilakukan langsung oleh kepala

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019, h. 111.

⁷ Nur Efendi, ‘Pelaksanaan Superfisi Klinas Dalam Meningkatkan Kinerja Gu’, 13.3 (2018), 1576–80.

⁸ Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2019, h. 82.

sekolah dengan menggunakan instrumen dan jadwal yang telah ditentukan. Namun, kegiatan supervisi tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik mengingat situasi dan kondisi di lapangan. Jika jadwal supervisi berbenturan dengan hari libur maupun kegiatan akademik lainnya, maka jadwal supervisi diundur dan dikondisikan. Dengan adanya supervisi akademik, kinerja guru dapat dikontrol sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi kemajuan pendidikan Indonesia. Kepala sekolah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya siswa, kerjasama sekolah dan orang tua. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan.⁹

Kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggungjawab untuk

⁹ Lita Latiana, 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 1.3 (2019), 1–16 <<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/...> · PDF file>.

memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa sekolahnya.¹⁰

Kepala sekolah merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi meliputi:

(1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervise dan (5) kompetensi sosial. Berdasarkan ketentuan tersebut diharapkan kepada kepala sekolah mampu mewujudkan kepemimpinan dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah.¹¹

¹⁰ H.E Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi aksara, 2022).

¹¹ Saeful Kurniawan, 'Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah', *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.2 (2017), 25–36 <<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.111>>.

Dapat disimpulkan bahawa salah satu pelaksanaan supervisi kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru supaya dalam keseluruhan proses di sekolah berjalan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, penelitimerasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Hubungan Supervisi Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru MTsN 1 Kab.Serang Identifikasi Masalah”***

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mengukur kinerja?
2. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru?
3. Metode apa saja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru?
4. Apa saja manfaat melakukan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru?
5. Apakah Pelaksanaan supervisi perlu dilakukan kepala madrasah?
6. Apa saja yang harus dilakukan kepala madrasah dalam melakukan supervisi?
7. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru?
8. Apakah pelaksanaan supervisi kepala madrasah memiliki hubungan dengan tingkat kinerja guru?

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi kepala madrasah di MTsN 1 Kab. Serang ?
2. Bagaimana kinerja guru di MTsN 1 Kab. Serang?
3. Bagaimana hubungan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru di MTsN 1 Kab. Serang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan supervisi kepala madrasah di MTsN 1 Kab. Serang
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN 1 Kab. Serang
3. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru di MTsN 1 Kab. Serang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Manfaat Teoritis ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman dan wawasan dalam hal pelaksanaan supervisi

kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN 1 Kab. Serang

- b. Sebagai bahan perbandingan dan acuan bagi penelitian yang sejenis untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis:

1) Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada suatu lembaga tersebut.

2) Bagi Guru

Hasil penelitian ini bertujuan sebagai tolak ukur seorang guru dalam menjalankan pembelajaran yang baik, berkualitas dan kondusif.

3) Bagi Peneliti

Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mendorong inspirasi bagi para peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka secara menyeluruh peneliti membaginya dalam beberapa bagian yang dapat dilihat dalam sistematika pembahasan dibawah ini :

BAB 1 Pendahuluan meliputi ; Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori meliputi ; Peran dan Fungsi Supervisi, Tujuan Supervisi Pendidikan, Jenis Supervisi, Tugas Supervisi, , Kepala Sekolah. Pengertian Kepala Sekolah, Peran dan Fungsi Kepala Sekolah, Kepala sebagai Supervisor, Pengertian Kinerja Guru, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, Penilaian Kinerja Guru.

BAB III Metodologi Penelitian meliputi; Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, meliputi: Gambaran umum objek penelitian, Deskripsi Hasil Penelitian, dan Analisis Pembahasan.

BAB V Penutup, meliputi: Simpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Menurut Aedi yang dikutip oleh meylina Astuti :
Supervisi berasal dari dua kata yaitu “super” dan “vision”.
Super artinya peringkat atau posisi yang lebih tinggi.
Sedangkan vision berarti kemampuan untuk menyadari
sesuatu tidak benar-benar terlihat. Jadi supervisi adalah
pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang
memiliki keahlian dibawahnya. Orang yang melakukan
supervisi disebut sebagai “supervisor”.¹

Menurut Purwanto yang dikutip oleh Somad dan
Muhammad Kristiawan, Supervisi merupakan suatu aktivitas
pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan
pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara
efektif.²

Supervisi dalam proses pendidikan menurut Hadari
Nawawi yang dikutip oleh Kompri pada dasarnya pelayanan

¹ Meylina Astuti and others, ‘Pengertian, Tujuan Dan Ruang Lingkup Administrasi Dan Supervisi Pendidikan’, *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 1.1 (2023), 167–76.

² Muhammad Kristiawan, Yuyun Yuniarsih, Happy Fitria, Nola Refika, *Supervisi Pendidikan...*, h. 1-2

yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru agar semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya sehingga ia mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.³

Bersamaan dengan pendapat dia atas Daresh mengemukakan, “Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran”.⁴ Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa supervisi akademik kepala sekolah merupakan serangkaian kegiatan kepala sekolah dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru,

³ Kompri, Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional, Jakarta: Kencana, 2017, h. 1.

⁴ Muhammad Kristiawan, Yuyun Yuniarsih, Happy Fitria, Nola Refika, Supervisi Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2019, h. 1-2.

sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian unjuk kerja guru tidak berarti selesailah tugas atau kegiatan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan pengembangan kemampuannya.

2. Fungsi Supervisi

Franseth Jane dan Ayer mengemukakan fungsi utama supervisi ialah membina program pengajaran yang ada sebaik baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan.⁵ Sebagai seorang supervisor kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan kemampuan kemampuan guru untuk mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Untuk kepala sekolah harus melakukan supervisi dengan baik berdasarkan prinsip dan teknik yang benar.

Menurut Swearingen yang dikutip oleh Dwi Faiqoh mengemukakan 8 fungsi supervisi:

- 1) Mengkoordinasi semua usaha sekolah.
- 2) Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.

⁵ Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik (Supervisi Pendidikan) Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Cet.2, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm.21

- 3) Memperluas pengalamanguru-guru.
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- 5) Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
- 6) Menganalisis situasi belajar mengajar.
- 7) Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf.
- 8) Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.⁶

3. Jenis-jenis Supervisi Pendidikan

Di dalam kajian supervisi pendidikan, ada beberapa jenis supervisi pendidikan di antaranya adalah:

a. Supervisi Akademik

Supervisi akademik menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yakni hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.

b. Supervisi Administrasi

Supervisi administrasi menitik beratkan pada pengamatan supervisor pada aspek administrasi yang berfungsi

⁶ Dwi Faiqoh, 'Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru', *Jurnal Kependidikan*, 7.1 (2019), 98–110 <<https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>>.

sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran. Administrasi dan supervisi merupakan alat penunjang untuk mencapai tujuan pendidikan. Demikian halnya juga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai bila di dalamnya ada kegiatan administrasi dan supervisi secara sistematis dan kontinyu. Kegiatan administrasi dan supervisi di sekolah dilaksanakan secara menyeluruh, meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kurikulum, murid, sarana dan prasarana dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

c. Supervisi Lembaga.

Supervisi lembaga menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di sentral madrasah, jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran, maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik madrasah atau kinerja madrasah.⁷

⁷ Abdul Kholiq and Anis Mufidhatul Jannah, 'Fungsi Dan Jenis-Jenis Supervisi Pendidikan Islam', *Sasana: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2022), 21–26 <<https://doi.org/10.56854/sasana.v1i1.61>>.

4. Tujuan Supervisi Pendidikan

Sama halnya dengan pengertian supervisi, tujuan supervisi juga banyak dikemukakan pendapat pakar. Menurut Sulistyorini tujuan supervisi adalah menolong guru-guru agar dengan kesadarannya sendiri berusaha untuk berkembang dan tumbuh menjadi guru yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya.⁸ Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.⁹

Menurut N.A. Ametembun dalam buku Priansa disebutkan bahwa tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:

- a. Membina guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan madrasah dalam mencapai tujuan.
- b. Memperbesar kesanggupan guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- c. Membantu guru untuk mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka dalam merencanakan perbaikan.

⁸ Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 227

⁹ Piet A. Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 19

- d. Meningkatkan kesadaran terhadap tata kerja yang demokratis dan komprehensif.
- e. Memperbesar ambisi guru untuk meningkatkan mutu kerjanya secara maksimal dalam profesinya melindungi guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan yang tak wajar kritik-kritik tak sehat dari masyarakat.¹⁰

B. Kepala Sekolah/Madrasah

1. Tugan dan fungsi Kepala Sekolah/Madrasah

Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya tenaga pendidik dan kependidikan dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.¹¹

¹⁰ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta,2014), 85-86

¹¹ Nuzilal Haq, Imam Tholkhah, and Amie Primarni, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru', *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1.2 (2019), 173-88 <<https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>>.

E. Mulyasa, dalam bukunya menjadi kepala madrasah professional, kepala madrasah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu:

- a. Kepala madrasah sebagai Educator (pendidik)
Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum madrasah.
- b. Kepala madrasah sebagai Manajer
Mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru.
- c. Kepala madrasah sebagai Administrator
Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk terciptanya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya.
- d. Kepala madrasah sebagai Supervisor
Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung.
- e. Kepala madrasah sebagai Leader (pemimpin)
Kepala madrasah sebagai pemimpin akan tercemin sifat-sifat yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- f. Kepala madrasah yang Inovator
Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- g. Kepala madrasah sebagai Motivator
Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.¹²

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT.Rosdakarya, 2010), 98-122.

2. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Menurut Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi (TK,TKLB, SD, SDLB, SMP, SMPLB, SMA, SMK, SMALB atau sekolah Indonesia luar negri.¹³

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah dan pemberi contoh kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Sebagai supervisor kepala sekolah harus memahami tugas dan kedudukan guru dan staf di sekolah yang dipimpinnya, sehingga kepala sekolah bukan hanya mengawasi pekerjaan dari guru dan stafnya tetapi juga membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.¹⁴

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas,

¹³ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 6 tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

¹⁴ Fitriani, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), 730–44.

bahwa kepala sekolah selaku supervisor harus memiliki standar kompetensi, yaitu:

- a. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran berlandaskan Kurikulum yang berlaku.
- b. Membimbing guru dalam menyusun Rencana Proses Pembelajaran (RPP).
- c. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan.
- d. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pelajaran.
- e. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.¹⁵

C. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.¹⁶

Sedangkan Wahjosumidjo, mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang

¹⁵ Donni Juni Priansa & Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 92-93.

¹⁶ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003, h. 15.

terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.¹⁷

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.¹⁸

Guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

¹⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, h. 430.

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT.Rosdakarya, 2010).hlm 136

dengan kompetensinya sebagai seorang guru secara kuantitas maupun kualitas guna untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁹

Sedangkan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.²⁰

Menurut Sahertian yang dikutip oleh Sani Idham menyatakan, batasan tentang kriteria kinerja guru yang baik, yaitu bagi seorang guru harus mampu melayani pembelajaran siswa secara individu dan kelompok, membuat perencanaan pembelajaran, menggunakan media pembelajaran dan melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan dapat menempatkan diri sebagai pemimpin dan fasilitator yang aktif bagi para siswanya.²¹

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri

¹⁹ Munawar, 'Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2.2 (2021), 14–21.

²⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 54

²¹ Idham Sani, 'Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi', *International Conference On Religion, Humanity and Development*, 2020, 163–74.

seseorang untuk melakukan kerja. Pemberian motivasi pada guru diharapkan agar dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Disiplin kerja guru juga turut memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja guru.

Dikatakan kinerja guru sudah baik apabila dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri seperti yang diungkapkan oleh Syaiful Sagala yaitu guru harus memiliki kompetensi di antaranya:

- 1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dan prospektif masyarakat global.
- 2) kemampuan untuk berkerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat.
- 3) kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis.
- 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah.

Semua itu agar dapat menuju pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta mencapai tujuan pembelajaran. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik, karena fungsi guru adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Guru merupakan faktor yang paling dominan, karena ditangan gurulah keberhasilan pembelajaran dapat dicapai. Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Guru mampu berperan sebagai *desainer* (perencanaan), *implementor* (pelaksana), dan *evaluator* (penilai) kegiatan pembelajaran. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut memiliki kinerja yang baik.²²

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Fatah Syukur yang dikutip A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan dibagi menjadi 2 yaitu, kemampuan Potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge 34 dan Skill). Seorang guru seharusnya memiliki kemampuan tersebut agar mampu menyelesaikan pendidikan formal dan mampu mengajar dalam mata pelajaran ampuannya.
- 2) Faktor motivasi, sikap motivasi terbentuk dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi guru sangatlah penting karena untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan.²³

²² Lili Ng Chui Mi, 'Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Untukmeningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Pada Sma Negeri 2 Sambas', *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 7.1 (2012), 711–23 <<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/339>>.

²³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang; PT. Pustaka Riski Putra, 2012), h. 132

Srinalia mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik yaitu :

“Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pertama, faktor dari dalam diri (intern) yang meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kepribadian, cita-cita dan tujuan bekerja. Kedua yaitu faktor dari luar diri sendiri (ekstern) yang meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, ketua yayasan dan sarana prasarana yayasan.²⁴

Kedua faktor tersebut menjadi peran yang penting bagi ketua yayasan untuk bisa memajukan lembaga Pendidikan yang sedang diembannya, salah satunya adalah peran dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di dalam yayasan. Ikrom mengemukakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada enam faktor yaitu :

a.) Harapan mengenai imbalan, b.) Dorongan, c.) Kemampuan, d.) Kebutuhan sifat, e.) Presepsi tugas, f.) Imbalan internal, g.) Imbalan eksternal.²⁵

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam

²⁴ Srinalia, S. *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imrah Aceh*. Jurnal Ilmiah Didaktika, 2015 (2), 193-207

²⁵ Ikrom, *Menyoal Kinerja Guru Dampak Sertifikasi Terhadap Guru*, hlm, 41

perbuatan, penampilan dan prestasi kerjanya.²⁶ Sistem penilaian kinerja guru (PKG) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Secara sederhana penilaian kinerja guru (PKG) dimaksudkan untuk mengetahui kualitas kompetensi guru.²⁷

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menyatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Dalam pada itu, dikemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 kompetensi bagi guru pembelajar dan 17 kompetensi bagi guru BK/Konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Mulyasa menjelaskan : “Penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru yaitu

²⁶ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2013),hlm.88

²⁷ Dermawan, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta:Bumi Aksara,2013),hlm.5

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Hal ini dilakukan guna meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tersebut, agar pendidik mampu melaksanakan dan mengemban tugasnya dengan baik.²⁸

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Menurut Daryanto penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.²⁹

Dari pemaparan diatas dapat kita ambil pemahaman bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontinu. Penilaian kinerja guru (PKG)

²⁸ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2013),hlm.89

²⁹ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta:Gava Media,2013),hlm.197

merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian guru inilah nantinya guru dibina dan mengembangkan kompetensinya. Sehingga penilaian kinerja guru diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas. Mulyaasa mengatakan pada dasarnya penilaian kinerja guru itu memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- c. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- d. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru
- e. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya
- f. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lain.³⁰

D. Kerangka Berfikir

Madrasah merupakan lembaga formal dilembaga pendidikan.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang dikategorikan sebagai

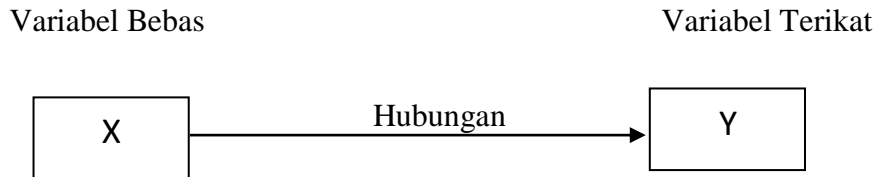
³⁰ E.Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2013),hlm.91

organisasi nonprofit yang melayani masyarakat dengan baik, maka dengan sendirinya madrasah sangat penting diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Madrasah diharapkan memerhatikan kualitas pendidikan. Untuk memecahkan masalah-masalah lokal, nasional, dan internasional bagi kehidupan manusia, sistem pendidikan nasional diharapkan mampu menjamin keunggulan akademik, pengembangan mutu, dan penyelenggaraan proses pembelajaran yang tepat dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan perubahan pendidikan secara terencana, terfokus, dan tahan lama. Sementara itu dalam kegiatan supervisi, guru-guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai patner bekerja yang memiliki ide-ide, pendapat-pendapat, dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan di dalam usaha-usaha perbaikan pendidikan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan Pasal 20 Ayat (3) peraturan tersebut mengatakan bahwa untuk menjadi pegawai perlu adanya pendidikan khusus. Ini sudah lebih baik dari sebelumnya, meskipun isi pendidikan khusus yang dimaksud belum pasti menunjukkan dipenuhinya persyaratan kualitas professional. Karena sebuah lembaga madrasah/sekolah pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku

yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja guru adalah penilaian dari setiap kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Supervisi klinis yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam hal ini adalah kepala sekolah, hendaklah berdampak positif pada peningkatan kinerja para guru dan staf. Sehingga supervisi yang dilakukan tidak hanya sebatas kepala sekolah mengecek kedisiplinan para guru namun juga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, dapat ditarik pandangan bahwa semakin baik supervisi kepala madrasah dilakukan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, salah satu upaya yang mendorong kearah peningkatan kinerja guru perlunya supervisi yang berasal dari luar diri guru, yang dalam hal ini adalah kepala madrasah. Pola hubungan yang harmonis antara sesama guru maupun antar bawahan dengan atasan dan sebagainya. Kesemuanya ini dimaksudkan untuk peningkatan kinerja guru yang tinggi dan baik. Oleh karena itu, diduga terdapat hubungan antara pelaksanaan kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, konstelasi hubungan antara variabel dapat digambarkan, pada bagan di bawah ini :



E. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Rosyita. Skripsi berjudul “Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar” Tahun 2017. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kesimpulan penelitian ini meliputi 1) Tujuan pelaksanaan supervisi kepala sekolah antara lain agar guru lebih termotivasi dalam bekerja, guru selalu menerapkan peraturan, kualitas kegiatan pembelajaran menjadi lebih baik, perlengkapan administrasi, dan untuk memajukan sekolah; 2) Pelaksanaan supervisi meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi; 3) Hambatan dalam pelaksanaan supervisi meliputi banyaknya agenda kepala sekolah, banyaknya jumlah guru dan karyawan sehingga terkadang pelaksanaan tidak merata; 4) Dalam melaksanakan pembelajaran guru menyusun RPP setiap 1 semester, guru

menggunakan media pembelajaran yang disesuaikan dengan materi ajar dan kondisi siswa, guru menggunakan metode dan strategi disetiap pembelajaran yang disesuaikan dengan materi ajar dan karakteristik siswa; 5) Pelaksanaan supervisi yang dijalankan oleh kepala sekolah dan dibantu oleh waka kurikulum sudah tergolong lancar serta kinerja guru mengalami peningkatan setelah dilaksanakannya supervisi.³¹

2. Sarip Hidayatullah. Tesis berjudul “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS At-Tholibin” Tahun 2017. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan penelitian di MTS At-Tholibin yaitu : 1) Pelaksanaan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah ditandai melalui membuat perencanaan jadwal supervisi, pelaksanaannya menggunakan model, pendekatan dan teknik supervisi, observasi kelas dilakukan dengan menggunakan instrumen, dan menindaklanjuti supervisi; 2) Dampak supervisi dapat meningkatkan kompetensi profesional

³¹ Rosyita Wulandari, *Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar*, (Surakarta, UMS, 2017), hlm. 80

ditandai dengan meningkatnya guru dalam membuat silabus dan RPP secara mandiri.³²

3. Yunita. Skripsi berjudul “Supervisi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MAN Kota Bakti Pidie” Tahun 2017. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebanyak 2 kali dalam 1 semester yaitu diawal dan diakhir semester. Jenis supervisi yang dilakukan kepala sekolah yaitu supervisi akademik dan supervisi klinis. Teknik yang digunakan kepala sekolah yaitu kunjungan kelas, rapat dengan guru, diskusi, teknik observasi kelas dan percakapan pribadi dengan guru yang bersangkutan yang dipanggil ke ruang kepala sekolah. Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah adalah waktu, banyaknya tamu yang mengunjungi sekolah, tidak ada perubahan dari guru yang telah disupervisi karena

³² Sarip Hidayatulloh, *Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS At-Tholibin Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara*, (Lampung, IAIN Metro Lampung, 2017), hlm. 113- 115

faktor usia, dan terakhir sarana prasarana yang tidak memadai.³³

Persamaan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki tujuan yang serupa yaitu untuk mengevaluasi efektifitas pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Persamaan penelitian ini terletak pada metodologi penelitian yang digunakan, seperti menggunakan survei, observasi atau wawancara dengan kepala madrasah dan guru. Pembahasan mengenai pengertian supervisi dan peran fungsi kepala sekolah. Perbedaan dalam penelitian mungkin terletak pada konteks kurikulum yang berbeda, target pembelajaran yang spesifik dan kebutuhan guru yang beragam dan pengembangan dan peningkatan kurikulum.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru.

³³ Yunita, *Supervisi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MAN Kota Bakti Pidie*, (Aceh, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2017), hlm. 89

2. Tidak Terdapat Hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Serang yang bertempat di Jalan Ciptayasa Km. 01 Desa/Kelurahan Simgamerta Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang, 42182 Indonesia. Alasan dilakukukannya penelitian ialah:

- a. Adanya masalah yang harus diteliti.
- b. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau, sehingga memudahkan penelitian dalam menyelesaikan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Adapun pemilihan lokasi penelitian disesuaikan dengan kebutuhan penelitian atas Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Serang. Agar kegiatan supervisi ini berjalan dengan baik dan meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini akan mulai dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan selesai penelitian ini

Tabel 3.1
Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian (2024)				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Pengajuan judul skripsi dan penetapan variabel					
2.	Bahan-bahan literature					
3.	Sidang proposal					
4.	Bimbingan bab 1-3					
5.	Izin penelitian					
6.	Observasi					
7.	Perbaikan					
8.	Pelaksanaan penelitian					
9.	Pengumpulan data dan penyelesaian skripsi					
10.	Sidang skripsi					

B. Metode penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan

tertentu.¹ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang disesuaikan dengan fenomena yang ada dan data yang ditemukan termasuk dalam jenis kategori penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif (*qualitative reseach*) merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, aktifitas social, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.²

Sementara itu dalam penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif analitik. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif analitik yang akan mendeskripsikan mengenai manajemen supervisi klinis

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.* (Bandung : Alfabeta, 2014), 2.

² Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung. Rosdakarya, 2005). 60

dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian kualitatif pada umumnya dirancang untuk memberikan pengalaman senyatanya dan menangkap makna sebagaimana yang tercipta di lapangan penelitian melalui interaksi langsung antara peneliti dan yang diteliti.³

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono, adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru MTsN 1 Kabupaten Serang yang berjumlah 50 orang yang berstatus PNS.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

³ utu Laksman Pendit, 2003: 195

⁴ *Ibid*, h. 215

Karena populasi dibawah 100, maka dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan sampling populasi, artinya semua populasi dari guru yang berstatus PNS tersebut dijadikan sampel penelitian yaitu 50 guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data supervisi dan kinerja guru yang dilakukan melalui pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan perilaku objek sasaran. Observasi yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data yang diinginkan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis serta data yang diperoleh dalam observasi dicatat dalam suatu catatan. Kegiatan pencatatan dalam hal ini adalah merupakan bagian

dari kegiatan pengamatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan dan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan responden untuk mencapai tujuan tertentu. Keuntungan wawancara adalah mampu memperoleh jawaban yang cukup berkualifikasi.⁵ Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu probing adalah pewawancara meminta reponden menjelaskan jawabannya secara mendalam. Prompting adalah upaya untuk menjamin responden telah memilih sejumlah kemungkinan sebelum menjawab pertanyaan.

c. Angket

Angket digunakan untuk mengukur efektifitas supervisi kepala madrasah dan kinerja guru berbentuk angket. Konsep instrument angket menyediakan lima alternatif jawaban yang bernilai 5, 4, 3, 2 dan 1, sedangkan penilaian instrument menggunakan skala likert.

⁵ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011),

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, selain itu dokumen juga dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶ Adapun pengertian dokumen lainnya yaitu mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekaman kasus klinis, dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara.⁷

E. Teknik Analisis Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data dan metode yang digunakan pada penelitian ini, maka data akan disajikan dalam bentuk analisis deskriptif-kuantitatif. Data-data yang ditemukan di lapangan akan dikaji dan dijelaskan secara terperinci menggunakan analisis statistik, sehingga dapat capai suatu konsep atau penarikan kesimpulan tentang hubungan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru di MTsN 1 Kabupaten Serang.

⁶ Sugiuyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 240

⁷ Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Alfabeta Media, 2014),179.

Pengolahan dan analisis data dimulai dengan:

a. Deskripsi Data

Pada proses ini, data difokuskan pada perhitungan sumber data, dilihat dari kenormalan data pun lainnya.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan data atau bagian-bagian tertentu secara parsial (terpisah) antar variabel yang diteliti. Pada tahap ini penulis berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan kualitas variabel.

c. Menguji Normalitas Data Menguji Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisis korelasi dengan teknik regresi sederhana. Analisis korelasi akan mengkaji hubungan antara masing-masing 2 (dua) variabel bebas dengan variabel terikat melalui perhitungan besarnya koefisien korelasi produk moment. Uji normalitas akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis sebagai persyaratan pengujian analitis. Uji normalitas digunakan dengan Uji Liliefors dengan taraf signifikansi α 0,05.

Pengujian normalitas sampel didasarkan pada asumsi bahwa gejala dimiliki variable penelitian yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

d. Menghitung Korelasi

1. Menyiapkan tabel kolom variabel x dan Y
2. Mencari angka indeks korelasi, dengan menggunakan rumus r product moment pearson:

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

3. Memberikan Interpretasi/Penafsiran terhadap hasil perhitungan korelasi.
4. Interpretasi Harga “r” Product Moment

Besarnya Nilai “r”	INTERPRETASI
Antara 0,00 – 0,199	Hubungan antar variabel sangat rendah
Antara 0,20 – 0,399	Hubungan antar variabel rendah
Antara 0,40 – 0,599	Hubungan antar vairiabel Cukup
Antara 0,60 – 0,799	Hubungan antar variabel kuat
Antara 0,80 – 1,00	Hubungan antar variabel sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2018

a. Menghitung Signifikansi Korelasi (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan d.k (derajat kebebasan) n-2 pada t-tabel

F. Hipotesis Statistik

Pada bab terdahulu dijelaskan, bahwa hipotesis penelitian yang diajukan pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan atau tidak ada hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru. Maka pada hipotesis Statistika pada penelitian ini akan membuktikan antara H_0 (hipotesis nol) melawan H_a (hipotesis alternatif), yaitu:

$H_0 : r_{xy} = 0$ (Tidak terdapat hubungan)

$H_1 : r_{xy} > 0$ (terdapat hubungan positif)

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang diskripsi data hasil penelitian dan pembahasan, dalam rangka memperoleh gambaran tentang pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Kab. Serang. Subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu pelaksanaan supervisi kepala madrasah dan kinerja guru. Pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang didiskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrumen-instrumen yang dikembangkan.

1. Data Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah (Variabel X)

1.1. Tabel Data Variabel Supervisi Kepala Madrasah (X)

Tabel 4.1

Data Supervisi Kepala Madrasah (X)

No. Responden	SKOR BUTIR ANGKET																								Total Skor			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	96
2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	102	
4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	120

30	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	117
31	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71
32	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	89	
33	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	98	
34	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	104	
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	113	
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	112	
37	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	88	
38	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	98	
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	102	
40	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	97	
41	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	85	
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	112	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	104	
44	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	71	
45	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	124	
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	126	
47	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	97	
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	112	
49	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
50	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	88	

1.2. Menyusun dan Mengurutkan Data Dari Yang Terkecil Ke Tertinggi

71	71	75	77	79	80	80	83	85	88
88	89	90	90	92	95	96	96	97	97
98	98	98	99	100	100	100	102	102	104
104	104	106	108	108	108	110	110	112	112
112	113	117	117	117	119	120	120	124	126

1.3. Persiapan Membuat Tabel Distribusi Frekuensi X

Distribusi frekuensi Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 4.2.

Dengan langkah-langkah berikut ini:

1.3.1. Menghitung Rentang (R)

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang (r)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 126 - 71 \\
 &= 55
 \end{aligned}$$

1.3.2. Menghitung Banyak Kelas (K)

$$\begin{aligned}
 \text{Banyaknya kelas} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 50 \\
 &= 1 + 3,3 \times 1,70 \\
 &= 6,61
 \end{aligned}$$

$$= 7$$

1.3.3. Menghitung Panjang Kelas (P)

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{r}{k} \\
 &= \frac{55}{7} \\
 &= 7,8 \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

1.3.4. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X

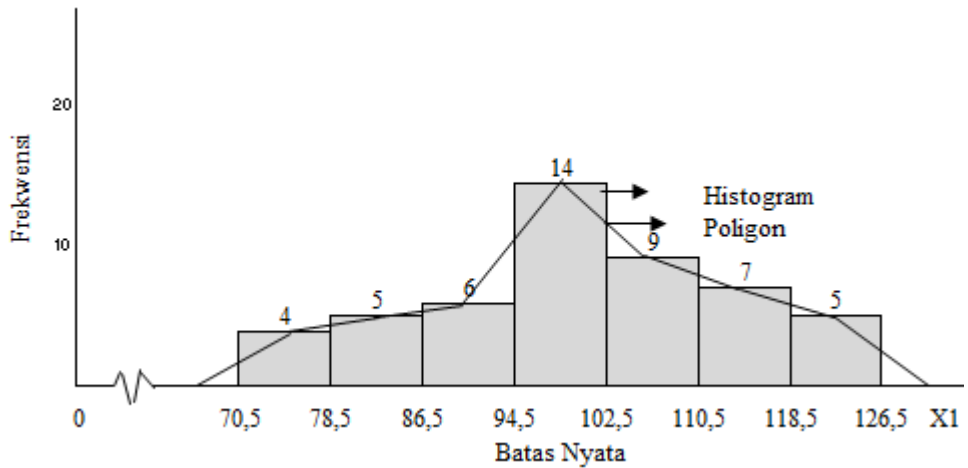
Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Madrasah (X)

Kelas Intervals	Xi	Fi	fr(%)	fk (%)	Fixi	xi ²
71 – 78	74,5	4	8	8	298	5550
79 – 86	82,5	5	10	18	413	6806
87 – 94	90,5	6	12	30	543	8190
95 – 102	98,5	14	28	58	1379	9702
103 – 110	106,5	9	18	76	959	11342
111 – 118	114,5	7	14	90	802	13110
119 – 126	122,5	5	10	100	613	15006
Σ	689,5	50	100		5005	69707,8

1.4. Membuat Histogram X

Gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1
Histogram Frekuensi Supervisi Kepala Madrasah (X)

1.5. Menghitung Mean/Rata-Rata, Median, Modus dan Standar Deviasi

1.5.1. Menghitung Mean/Rata-rata

Diketahui dari Tabel Distribusi 4.2:

$$N = 50$$

$$\text{Fixi} = 5005$$

Maka mean/Nilai rata-rata dapat dihitung berikut ini:

$$\bar{X} = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

$$\bar{X} = \frac{5005}{50}$$

$$= 100,10$$

1.5.2. Menghitung Median

$$Me = b + p$$

$$\left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$= 94,5 + 8$$

$$\left(\frac{\frac{1}{2}(50) - 15}{14} \right)$$

$$= 94,50 + 5,71$$

$$= \mathbf{101,21}$$

1.5.3. Menghitung Modus

$$Mo = b + p \left(\frac{b1}{b1 + b2} \right)$$

$$= 94,50 + 8 \left(\frac{8}{14 - 6 + 14 - 9} \right)$$

$$= 94,50 + 4,92$$

$$= \mathbf{99,49}$$

1.5.4. Menghitung Standar Deviasi/Simpangan Baku

$$s^2 = \frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(50)(510088,5) - (5005)^2}{(50)(50 - 1)} \\
 &= \frac{(25504425) - (25050025)}{2450} \\
 &= \frac{454400}{2450} \\
 &= 185,47 \\
 s &= \sqrt{s^2} \\
 &= \sqrt{185,47} \\
 &= 9,43
 \end{aligned}$$

Berdasarkan skor responden pada variabel pelaksanaan supervisi kepala madrasah, dijamin berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 50 responden, hasilnya sebagai berikut:

Persepsi Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah skor teoritiknya 27 – 135, diperoleh rentangan skor antara 71 sampai dengan 126. Skor mean/rata-rata 100,10; median, 101,21; modus, 99,49 ; dan simpangan baku 9,43.

2. Data Kinerja Guru (Variabel Y)

2.1. Tabel Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.3
Data Variabel Kinerja Guru (Variabel Y)

No. Responden	SKOR BUTIR ANGKET																		Total Skor	
1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	71
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	75
3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	79
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	87
6	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	71
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	76
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	80
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	85
10	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	88
11	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	72
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	77
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	85
15	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	90
16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	75
17	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	79
18	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
19	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	86
20	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96
21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	74
22	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	85
25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	74
27	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
28	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	82
29	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
30	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
32	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	72

33	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	78
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	80
35	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	85
36	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	92
37	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	71
38	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	75
39	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	79
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	85
41	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	87
42	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
43	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	87
44	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	70
45	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	75
46	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	75
47	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	70
48	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	86
49	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	84
50	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	79

Sumber Data: Hasil Angket

2.2. Menyusun dan Mengurutkan Data Dari Yang Terkecil Ke Tertinggi

70	70	71	71	71	72	72	74	74	75
75	75	75	75	76	77	78	78	78	79
79	79	79	79	80	80	80	82	82	83
84	84	85	85	85	85	85	85	85	86
86	87	87	87	88	90	92	92	95	96

2.3. Persiapan Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Y

Distribusi frekuensi Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 4.4.

Dengan langkah-langkah berikut ini:

1.1.1. Menghitung Rentang (R)

$$\begin{aligned} \text{Rentang (r)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 96 - 70 \\ &= 26 \end{aligned}$$

1.1.2. Menghitung Banyak Kelas (K)

$$\begin{aligned} \text{Banyaknya kelas} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,70 \\ &= 6,61 \\ &= 7 \end{aligned}$$

1.1.3. Menghitung Panjang Kelas (P)

$$\begin{aligned} P &= \frac{r}{k} \\ &= \frac{26}{7} \\ &= 3,71 \\ &= 4 \end{aligned}$$

1.1.4. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y

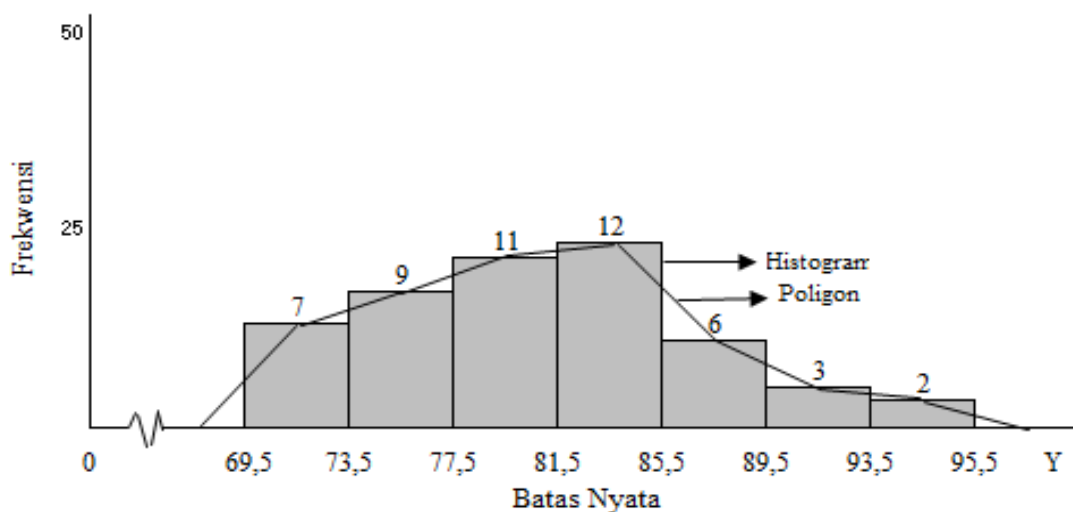
Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Interval Kelas	X_i	F_i	$fr(\%)$	$fk(\%)$	Fix_i	x_i^2
70 – 73	71,5	7	14	14	500	5112
74 – 77	75,5	9	18	32	679	5700
78 – 81	79,5	11	22	54	875	6320
82 – 85	83,5	12	24	78	1002	6972
86 – 89	87,5	6	12	90	525	7656
90 -93	91,5	3	6	96	275	8372
94 – 97	95,5	2	4	100	191	9120
Σ		50	100		4.47	329573

2.4. Membuat Histogram

Gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2: Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

2.5 Menghitung Mean/Rata-Rata, Median, Modus dan Standar Deviasi

2.5.1. Menghitung Mean/Rata-rata

$$\bar{Y} = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{4047}{50} \\ &= 80,94\end{aligned}$$

2.5.2. Menghitung Median

$$\begin{aligned}\text{Me} &= b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right) \\ &= 81,5 + 4 \left(\frac{\frac{1}{2}(50) - 16}{11} \right) \\ &= 81,5 + 4 \left(\frac{9}{11} \right) \\ &= 81,5 + 3,27 \\ &= \mathbf{84,77}\end{aligned}$$

2.5.3. Menghitung Modus

$$\begin{aligned}\text{Mo} &= b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) \\ &= 81,5 + 4 \left(\frac{12 - 11}{12 - 11 + 12 - 6} \right) \\ &= 81,5 + 0,67 \\ &= \mathbf{82,17}\end{aligned}$$

2.5.4. Menghitung Standar Deviasi/Simpangan Baku

$$\begin{aligned}
 s^2 &= \frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)} \\
 &= \frac{(50)(329573) - (4047)^2}{(50)(50-1)} \\
 &= \frac{(16478625) - (16378209)}{2450} \\
 &= \frac{1719581,5}{100416} \\
 &= 40,99
 \end{aligned}$$

$$s = \sqrt{s^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{40,99} \\
 &= 6,40
 \end{aligned}$$

Rentangan skor jawaban responden pada variabel Kinerja Guru dijangar berdasarkan hasil dari skor pada 50 orang guru sebagai subjek penelitian. Untuk data Kinerja Guru skor teoritiknya 1 – 100, diperoleh rentangan skor antara 70 sampai dengan 97. Skor rata-rata 80,94, median, 84,77, modus, 82,17; dan standar deviasi/simpangan baku 6,40

B. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Uji normalitas dilakukan terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan teknik galat taksiran Y atas X. Dengan langkah-langkah berikut ini:

a. Normalitas Variabel X

1. Menentukan Frekuensi Kumulatif Variabel X, Nilai Z, F(z), S (z)

X Interval	F	Fkum	Z	F(z)	S(z)
74,5	4	4	-2,71	0,4966	0,08
82,5	5	9	-1,87	0,4693	0,18
90,5	6	15	-1,01	0,3438	0,3
98,5	14	29	-0,17	0,0675	0,58
106,5	9	38	0,67	0,2486	0,76
114,5	7	45	1,53	0,4370	0,9
122,5	5	50	2,37	0,4911	1

Menghitung Nilai Z

Diketahui

Mean = 100,10

Standard Deviasi = 9,43

$$\bar{Z}_1 = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

$$\bar{Z}_1 = \frac{74,5 - 100,10}{9,43} = -2,71$$

dan seterusnya hingga \bar{Z}_7

F(z) lihat Z table

$$S(z) = \text{Fkum}$$

2. Menentukan Nilai L Hitung dan Ltabel (Variabel X)

$$L_{hitung} = 0,58$$

$$L_{tabel} = 0,886$$

Kesimpulan Normalitas Data Variabel X berdistribusi

Normal, karena Ltabel lebih besar dibanding Lhitung.

b. Normalitas Variabel Y

1. Menentukan Frekuensi Kumulatif, Nilai Z, F(z), S(z)

X Interval	F	Fkum	Z	F(z)	S(z)
71,5	7	7	-1,47	0,4292	0,14
75,5	9	16	-0,85	0,3023	0,32
79,5	11	27	-0,22	0,0871	0,54
83,5	12	39	0,40	0,1554	0,78
87,5	7	45	1,02	0,0478	0,90
91,5	3	48	1,65	0,4505	0,96
95,5	2	50	2,27	0,4884	1

Menghitung Nilai

Diketahui

Mean = 80,9

Standard

Deviasi = 6,40

$$Z_1 = \frac{X_i - \bar{X}}{s}$$

$$Z_1 = \frac{71,5 - 80,94}{6,40} = -1,47$$

dan seterusnya hingga Z_7

F(z) lihat Z tabel

$$S(z) = \underline{F_{kum}}$$

2. Menentukan Nilai L Hitung dan L tabel (Variabel X)

Lhitung = 0,78

Ltabel = 0,886

Kesimpulan Normalitas Data Variabel Y juga berdistribusi

Normal, karena Ltabel lebih besar dibanding Lhitung.

Dengan menggunakan teknik analisis tersebut, diperoleh nilai L_o kurang dari nilai L_t . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah, dan Kinerja Guru berdistribusi normal. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Analisis Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	L_o	L_t	Keterangan Sebaran
X	0,58	0,886	Normal
Y	0,78	0,886	Normal

Keterangan

L_o = Harga Mutlak terbesar

L_t = Nilai kritis L untuk uji Liliefors dengan $\alpha = 0,05$ (tabel)

C. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah hipotesis dalam menguji apakah terdapat hubungan positif pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : $r_{xy} = 0$ Tidak ada hubungan/korelasi pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru

H_a : $r_{xy} > 0$ Tidak ada hubungan/korelasi pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru.

Untuk mengetahui kualitas hubungan pelaksanaan supervisi Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru digunakan analisis korelasi.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menyusun Data Tabel Pasangan Variabel X dan Y.

Tabel 4.6
Data Pasangan Variabel X dan Y

Nomor	X	Y	x^2	y^2	$\sum xy$
1	96	71	9216	5041	6816
2	80	75	6889	5625	6225
3	102	79	10404	6241	8058
4	120	85	14400	7225	10200
5	110	87	12100	7569	9570
6	80	71	6400	5041	5680
7	96	76	9216	5776	7296
8	100	80	10000	6400	8000
9	110	85	12100	7225	9350
10	120	88	14400	7744	10560
11	95	72	14161	5184	8568
12	100	77	9025	5929	7315
13	119	80	10000	6400	8000
14	108	85	11664	7225	9180

15	102	90	6400	8100	7200
16	92	75	8464	5625	6900
17	79	79	6241	6241	6241
18	100	83	10000	6889	8300
19	108	86	11664	7396	9288
20	117	96	13689	9216	11232
21	77	74	5929	5476	5698
22	99	78	9801	6084	7722
23	90	82	8100	6724	7380
24	117	85	13689	7225	9945
25	108	92	11664	8464	9936
26	75	74	5625	5476	5550
27	90	78	8100	6084	7020
28	98	82	9604	6724	8036
29	106	85	11236	7225	9010
30	117	95	13689	9025	11115
31	71	78	5041	6084	5538
32	89	72	7921	5184	6408
33	98	78	9604	6084	7644
34	104	80	10816	6400	8320

35	113	85	12769	7225	9605
36	112	92	5041	8464	6532
37	88	71	7744	5041	6248
38	98	75	9604	5625	7350
39	102	79	10816	6241	8216
40	97	85	12544	7225	9520
41	85	87	7225	7569	7395
42	112	84	9409	7056	8148
43	104	87	10404	7569	8874
44	71	70	12544	4900	7840
45	124	75	15376	5625	9300
46	126	75	16129	5625	9525
47	97	70	9409	4900	6790
48	112	86	12544	7396	9632
49	104	84	10816	7056	8736
50	88	79	7744	6241	6952
Jumlah	5007	4037	510885	328109	406799

2. Menghitung Nilai Korelasi “*r Product Moment*”

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui nilai berikut:

$$N = 50 \qquad X^2 = 510885$$

$$X = 5007 \qquad Y^2 = 328109$$

$$Y = 4037 \qquad \sum XY = 406799$$

$r_{xy} =$

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

$$r_{xy} = \frac{50\sum 406799 - (\sum 5007)(\sum 4037)}{\sqrt{\{50\sum 510885 - (\sum 5007)^2\}\{50\sum 328109 - (\sum 4037)^2\}}}$$

$$= \frac{20339950 - 20213259}{\sqrt{\{25544000 - 25070049\}\{16405450 - 16297369\}}}$$

$$= \frac{126691}{\sqrt{\{473951\}\{108081\}}}$$

$$= \frac{126691}{688,4 \times 328,7}$$

$$= \frac{126691}{226277,08}$$

$$= 0,56$$

Dari hasil perhitungan *r product moment pearson*, diperoleh nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,56$.

3. Interpretasi/Penafsiran Nilai Korelasi

Tabel 4.7

Tabel Interpretasi Korelasi

Besarnya Nilai "r"	INTERPRETASI
Antara 0,00 – 0,199	Hubungan antar variabel sangat rendah
Antara 0,20 – 0,399	Hubungan antar variabel rendah
Antara 0,40 – 0,599	Hubungan antar variabel Cukup Hubungan antar variabel kuat
Antara 0,60 – 0,799	Hubungan antar variabel sangat kuat
Antara 0,80 – 1,00	

Sumber: Sugiyono, 2018

Karena $R_{xy} = 0,56$ berada di antara 0,40-0,599, maka terdapat korelasi antar variabel dengan kategori cukup

C. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru, dilakukan uji signifikansi korelasi, yaitu dengan uji T berikut:

t

$$= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketa

hui $r_{xy} = 0,56$

t =

$$\frac{0,56\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,56^2}}$$

=

$$\frac{0,56\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,56^2}}$$

=

$$\frac{0,56 \times 6,92}{\sqrt{1-0,3136}}$$

=

$$\frac{3,875}{0,828}$$

=4,67

T hitung = 4,67 dan T tabel pada signifikansi 5 % didapat 2,01, Karena T hitung lebih besar dibanding T tabel, maka keputusan korelasi sangat signifikan. (lihat lampiran t tabel)

Dengan keberartian hubungan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti, yaitu terdapat hubungan positif pada pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan teruji signifikan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis deskriptif tiap variabel dan hasil analisis korelasi variabel penelitian.

Rangkuman data hasil penelitian tentang Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Data Skor Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

Subjek Penelitian/Variabel	N	Jumlah	Mean	Median	Modus	Standar Deviasi
X	50	5007	100,10	101,21	99,49	9,43
Y	50	4037	80,94	84,77	82,17	6,40

Hasil analisis tiap variabel menunjukkan: *Pertama*, variabel pelaksanaan supervisi kepala madrasah diperoleh rentang 71 sampai 126, dengan rata-rata sebesar 100,10 menunjukkan bahwa skor rata-rata tergolong tinggi, bila dilihat dari ketercapaiannya pada rata-rata skor ideal yaitu mencapai 74,19 %. *Kedua*, variabel kinerja guru dari hasil pengolahan data, diperoleh rentang 70 – 97, dengan rata-rata sebesar 80,94 menunjukkan skor rata-rata tergolong tinggi dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu mencapai 80,94 %.

Sedangkan pada sesi analisis korelasi dapat dijelaskan, bahwa antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru pada hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,56 dan $t_{hitung} = 4,67$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,01. Artinya dari hasil analisis ini dapat difahami bahwa peningkatan kinerja guru ini dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi kepala madrasah.

Pola hubungan variabel penelitian ini, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 38,51 + 0,63X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan persepsi pelaksanaan supervisi kepala madrasah diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,63.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi pelaksanaan supervisi kepala madrasah maka makin tinggi pula peningkatan kinerja guru dan sebaliknya makin rendah atau kurangnya pelaksanaan supervisi kepala madrasah maka makin rendah pula peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, masih ada beberapa faktor penyebab lain yang berkaitan dengan hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya sebagai berikut:

1. Kerjasama Kepala Sekolah dengan para guru.

Faktor ini sangat menunjang dalam menentukan suatu tujuan visi dan misi suatu madrasah. Apabila kerjasama antara kepala madrasah dengan guru itu terjalin dengan baik maka hasil yang ingin dicapai akan terwujud semaksimal mungkin. Tetapi sebaliknya, bila tidak ada atau kurang harmonis antara kepala madrasah dengan guru, maka apa yang diinginkan akan tak terwujud atau sangat minim hasilnya. Kondisi yang demikian akan merugikan kepada semua pihak diantaranya anak didik, orang tua, guru,

masyarakat dan negara. Akibatnya mutu generasi penerus bangsa tidak dapat diandalkan.

2. Pergaulan Kepala Madrasah dengan Lingkungan Pendidikan

Tanpa kerjasama dengan lingkungan pendidikan maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan dengan baik. Keadaan madrasah akan kondusif apabila adanya campur tangan dan partisipasi masyarakat di sekitarnya. Lingkungan sangat besar andilnya terhadap berhasil atau tidaknya dalam dunia pendidikan, Tujuan adanya keharmonisan antara kepala madrasah dengan guru serta staff dengan lingkungan, agar masyarakat ikut menjaga dan membentuk suasana yang aman dan kondusif dan nyaman. Karenanya, hubungan baik pergaulan kepala madrasah dan para guru mamapu meningkatkan dan menjaga keharmonisan lingkungan pendidikan sehingga, tidak menutup kemungkinan peningkatan para guru dalam mengajar akan lebih nyaman dan bernilai positif.

3. Kepala madrasah harus pandai memecahkan persoalan

Dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah pasti terdapat atau muncul persoalan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus pandai dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah di madrasah. Namun harus perlu diingat bahwa seorang Kepala madrasah harus pandai menyusun strategi agar persoalan dapat diselesaikan, tanpa mengakibatkan ketersinggungan terhadap lainnya. Selanjutnya, Kepala madrasah harus

terampil dalam menghadapi berbagai persoalan, diantaranya bijaksana dalam mengambil suatu keputusan, mampu menjadi pengendalian diri yang matang, memotivasi, empati terhadap orang yang memiliki persoalan. Bila Kepala madrasah dapat berbuat demikian ini merupakan suatu kebanggaan bagi dirinya dan dapat meningkatkan kinerja madrasah yang dipimpin.

4. Kebijakan Kepala Madrasah terhadap Kesejahteraan Guru dan Karyawan

Faktor ini sangat besar pengaruhnya akan berhasil atau tidaknya suatu pendidikan. Karena semua orang bekerja yang diharapkan adalah tingkat kesejahteraan setiap bulanya. Apakah hasil yang diperolehnya dapat atau tidak untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari bagi keluarganya. Sebagai Kepala madrasah harus pandai memberikan kebijakan dan perhitungan akan kesejahteraan bagi guru dan karyawannya. Apabila kesejahteraan para guru dan karyawan tidak mencukupi maka akan membawa dampak kurang baik terhadap kinerjanya. Guru akan menjadi kurang bergairah untuk menjalankan tugasnya. Kalau terjadi kondisi demikian maka hasil pendidikan pasti akan rendah, tidak optimal dalam pencapaian tujuan pendidikan. Namun sebaliknya kalau tingkat kesejahteraan itu dapat mencukupi kehidupan para guru dan karyawannya maka keadaan akan berbeda. Hasil dan tujuan pendidikan akan dapat tercapai

sesuai dengan apa yang diprogramkan. Maka Kepala Sekolah harus mampu memberi kebijakan terhadap guru dan karyawan tentang kesejahteraannya.

5. Hubungan Kepala Sekolah dengan guru, karyawan dan orang tua murid

Suasana sekolah adalah akan baik apabila hubungan antara Kepala Sekolah dengan guru, karyawan, dan orang tua murid itu keadaannya harmonis. Ketiga komponen itu harus saling berkomunikasi dengan baik. Mereka sama-sama saling membutuhkan, jadi sebaiknya memiliki hubungan yang serasi dan harmonis. Kalau keadaannya baik maka seluruh komponen akan bekerja dengan semangat dan berjalansesuai dengan apa yang dikehendaki. Hal ini sangat bergantung kepada Kepala Sekolah sebagai pimpinan pada lembaga tersebut. Seorang pemimpin harus pandai membina hubungan anatar individu-individu di lingkungan tersebut. Kepala Sekolah juga harus menjalin hubungan yang harmonis dengan para orang tua, karena tanpa bantuan mereka maka pendidika di sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Karena mereka memberi bantuan dana dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil dan tambahan informasi diatas, serta adanya keterbatasan dalam penelitian, namun penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal, peneliti menyadari masih ada beberapa keterbatasan, antara lain:

- a. Instrumen ini bukan satu-satunya yang mampu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
- b. Kompleksitas tugas guru sebagai individu turut mempengaruhi tentang persepsi terhadap pelaksanaan supervisi kepala madrasah yang terlihat dari sifat, gaya, serta peran tugas yang dijalankan oleh kepala madrasah yang merupakan atasan langsung dari guru.
- c. Pengambilan sampling populasi dan terbatas, sehingga memungkinkan penelitian tidak berlaku pada sampel di tempat lain.
- d. Keterbatasan dalam proses pelaksanaan di lapangan misalnya jawaban yang diberikan responden dalam mengisi instrumen angket dan wawancara secara langsung yang diberikan peneliti. Responden dapat saja kurang dapat mengungkapkan perasaan tentang pelaksanaan supervisi kepala madrasah.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan, dan saran-saran yang patut dipertimbangkan bagi penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji “t” untuk hipotesis serta uji “F” ternyata signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dibuat beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya, maka pada penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti, ada beberapa kesimpulan yang didapat berikut ini:

1. Supervisi kepala madrasah MTsN 1 Kabupaten Serang baik, dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 100,10 dan data berdistribusi normal.
2. Kinerja guru MTsN Kabupaten Serang juga dikategorikan berkinerja baik, dengan nilai rata-rata sebesar 80,95 dan data berdistribusi normal.
3. Terdapat hubungan cukup baik pelaksanaan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru di MTsN 1 Kabupaten Serang, dengan nilai korelasi sebesar 0,56. Sedangkan untuk kontribusi pengaruh pelaksanaan

supervisi kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru berkontribusi sebesar sebesar 31,36 %.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian diatas, ada beberapa saran yang bisa diberikan, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Kepala madrasah MTsN 1 kabupaten Serang, lebih memacu diri untuk dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan fungsi-fungsi manajemen. Karena dengan melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan fungsi-fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya akan dapat memberikan dampak serta persepsi yang baik terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Pada dewan guru MTsN 1 Kabupaten Serang, berharap lebih meningkatkan kemampuan pengajaran yang mereka miliki, akan mempengaruhi pelaksanaan kinerja diri mereka baik proses mengajar pun lainnya.
3. Pengawas selaku pembina kepala madrasah dan guru, sebaiknya secara teratur mengadakan pertemuan dalam rangka memberikan informasi tentang pembinaan. Kepala madrasah dan guru harus sering mendapat pembinaan dalam rangka menjalankan tugas guna mencapai tujuan yang semaksimal mungkin.

4. Peneliti lain, kiranya dapat melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Mufidhatul Jannah, Abdul Kholiq. 'Fungsi Dan Jenis- Jenis Supervisi Pendidikan Islam', Sasana: *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 2022,
- Amie Primarni, Nuzilal Haq, Imam Tholkhah. 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru', Reslaj : *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1.2 2019,
- Akrim, Amini, Desliana Pane. 'Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.3 (2021),
- Ahmadi, Rulam. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014),
- Dermawan, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta:Bumi Aksara,2019),
- Didi Pianda, *KINERJA GURU,Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ed. by CV.Jejak (Sukabumi: CV.Jejak, 2018).
- Daryanto, *Standar Kompentensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta:Gava Media,2019)
- Efendi, Nur. 'Pelaksanaan Superfisi Klinas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', 13.3 2018
- Fitriani, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru', Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 2019
- Faiqoh, Dwi. 'Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru', *Jurnal Kependidikan*, 7.1 2019.
- Happy Fitria,. *Supervisi Pendidikan*.
- Hidayatuloh, Sarip. *Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS At-Tholibin Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara*,(Lampung,IAINMetro Lampung,2019).
- Ikrom, *Menyoal Kinerja Guru Dampak Sertifikasi Terhadap Guru*.

- Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, 2019.
- Kurniawan, Saeful. 'Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah', *AlTanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.2 2017.
- Latiana, Lita. 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 1.3 2019.
- Lili Ng Chui Mi, 'Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Untukmeningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Pada Sma Negeri 2 Sambas', *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 7.1 (2018).
- Munawar, 'Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2.2 2021.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2020
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2020
- Nola Refika, Muhammad Kristiawan, Yuyun Yuniarsih,
- Others, Meylina Astuti. 'Pengertian, Tujuan Dan Ruang Lingkup Administrasi Dan Supervisi Pendidikan', *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 1.1 2023.
- Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta,2019.
- Rismi Somad, Donni Juni Priansa. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung : Alfabeta,2019.
- Sulistianing, Wahyu. 'Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Mathla'ul Anwar Landbaw', *UNISAN JOURNAL : Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 00.00 2022.

- Syaiful Mustofa, Jasmani *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019.
- Sudiyono, Lantip Diat Prasojo. *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2019.
- Sahertian, *Konsep Dasar dan Tehnik (Supervisi Pendidikan) Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta,2019.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta:Teras,2018.
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2018).
- Sani, Idham. 'Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi', International Conference On Religion, Humanity and Development, 2020.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang; PT. Pustaka Riski Putra, 2020).
- Srinalia, S. Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imrah Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 2019
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.* (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung. Rosdakarya,2005).
- Wulandari, Rosyita. *Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar*, (Surakarta,UMS,2019).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Yunita, *Supervisi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MAN Kota Bakti Pidie*,(Aceh,UIN Ar-Raniry Banda Aceh,2017).