



**Hubungan Antara Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dengan  
Efektivitas Kerja Guru Di Mts Darul Ulum**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana (S.I) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh :**

**ABDUR RIZAL S.Pd**

**NIM: 37.14.3.006**

**Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,  
Email ; fitk@uinsu.ac.id

**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI MTS DARUL ULUM” yang disusun oleh ABDUR RIZAL yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

**03 Juli 2018 M**  
**19 Syawal 1439 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

**Ketua**

**Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd**  
**NIP. 19710727 200701 1 031**

**Sekretaris**

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**  
**NIP. 19700504 201411 1 002**

**Anggota Penguji**

**1. Dr. Abdillah, M. Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**2. Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd**  
**NIP. 19710727 200701 1 031**

**3. Nasrud Syakur Chaniago, S.S., M. Pd**  
**NIP. 19770808 200801 1 014**

**4. Dra. Hj. Rosnita, MA**  
**NIP. 19580816 1199803 2 001**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**  
**NIP. 19601006 1994403 1 002**



**Hubungan antara Supervisi Kepala Madrasah dengan Efektivitas kerja guru  
di Mts Darul Ulum**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Ujian Munaqasah pada Prodi Manajemen  
Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh.

ABDUR RIZAL  
NIM: 37.14.3.006

Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd  
NIP. 19710727 200701 1 031

Dra. Hj Rosnita, MA  
NIP. 195808161 199803 2 001

**Kepala Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Abdullah, M.Pd.  
NIP. 19680805 199703 1 002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA**

**2018**

Nomor : Istimewa  
Lampiran : -  
Perihal : Skripsi  
A.n ABDUR RIZAL

Kepada Yth:  
Bapak Dekan Fak. Ilmu  
Tarbiyah dan Keguruan UIN  
Sumatera Utara Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : ABDUR RIZAL  
Nim : 37.14.3.006  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Hubungan antara Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan Efektivitas Kerja Guru di Mts Darul Ulum

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan Terima Kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

**Pembimbing I**



**Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd**  
NIP. 19710727 200701 1 031

Medan, 30 Mei 2018

**Pembimbing II**



**Dra. Hj Rosnita, MA**  
NIP. 195808161 199803 2 001



## ABSTRAK

Nama : Abdur Rizal  
NIM : 37143006  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Mesiono, S.Ag. M.Pd.  
Pembimbing II : Dra. Hj. Rosnita, MA

**Judul : Hubungan Antara Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dengan Efektivitas Kerja Guru Di Mts Darul Ulum**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk : 1) mengetahui tingkat kecenderungan pengawasan yang dilakukan kepala madrasah ada ; 2) mengetahui tingkat efektivitas kerja guru yang ada ; dan 3) hubungan signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru yang ada. Subjek penelitian adalah guru MTs Darul Ulum. populasi sebanyak 34 dan sampel penelitian sebanyak 34. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan Supervisi akademik di Mts Darul Ulum di atas rata-rata dengan sebaran skor supervisi akademik (X) sebanyak sebanyak 1 orang (2.941%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (23.529 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (35.294 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka supervisi akademik kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata. efektivitas Kerja Guru di Mts Darul Ulum di bawah rata-rata dengan sebaran skor Efektivitas Kerja (Y) sebanyak 3 orang (8.8%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (26.47%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (35.29%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Supervisi akademik berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru di Mts Darul Ulum dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Supervisi akademik (X) dengan Efektivitas Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Supervisi akademik terhadap efektivitas Kerja ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.739$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel supervisi akademik dengan Efektivitas Kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Supervisi akademik meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $101.194 + 0.096 = 101.29$  satuan.

**Kata kunci :Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Efektivitas Kerja Guru**

**Pembimbing I**

**Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd**  
**NIP. 19710727 200701 1 031**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kekuatan kepada kami sehingga Tugas ini bisa diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam hanya bagi Muhammad SAW yang telah mengajarkan ilmu kepada ummatnya, dengan ilmu itu kita bisa beribadah.

Melengkapi dari tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul “**Hubungan antara Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan Efektivitas Kerja Guru di Mts Darul Ulum**”

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis berterimakasih pada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada Dr. Mesiono, S.Ag.,MPd dan Dra. Hj. Rosnita, MA. Sebagai pembimbing satu dan pembimbing dua yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi dari awal hingga akhir skripsi ini dapat diselesaikan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang di terima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu dan senantiasa memberi kasih sayang, mengasuh, memelihara dan membesarkan penulis dari kecil hingga dewasa serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil mencapai Perguruan Tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan perjuangan.
2. Abangda **Khairil Anwar, Anharhuddin, Taufik Akhbar**, adik-adik tersayang **Lisda Warni, Nur Kholis Majid, Siti Marna** dan seluruh keluarga besar yang membantu, memberikan dorongan serta serta doa kepada penulis.
3. Bapak Rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
4. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan study dan perampungan skripsi.
5. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.

6. Bapak **Dr. Mesiono, S. Ag, M. Pd** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 1 dan Bapak **Dra. Hj. Rosnita, M.A** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.
8. Kepada sahabat seperjuangan **MPI-1** Stambuk 2014 yang telah memberi banyak kenangan indah suka maupun duka dan semangat kepada penulis selama perkuliahan.
9. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memeberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian penulis berharap bhasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, Mei 2018

Penulis,

**Abdur Rizal**  
**37143006**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan masalah.....	9
E. Tujuan penelitian.....	9
F. Manfaat penelitian.....	10
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Deskripsi teoritis .....	12
1. Devenisi supervisi dan supervisi akademik .....	12
2. Tujuan, saran dan fungsi supervisi.....	17
3. Kepala Sekolah/madrasah sebagai supervisor .....	20
a. Tugas dan tanggung jawab yang harus di dilaksanakan .....	23
b. Prinsip supervisi dan faktor yang mempengaruhinya .....	25
B. Efektifitas kerja guru .....	27
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap efektifitas .....	29
C. Penelitian yang relevan .....	30
D. Krangka berpikir .....	32
E. Hipotesis .....	33
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34
B. Metode Penelitian.....	34
C. Populasi Dan Sampel.....	34

1. Populasi .....	34
2. Sampel .....	35
D. Defenisi Operasional Variabel .....	36
1. Supervisi akademik kepala madrasah (X).....	36
2. Efektivitas kerja guru(Y) .....	37
E. Teknik pengumpulan data .....	37
F. Teknik analisis data .....	39
1. Validitas .....	39
2. Reliabilitas.....	40
1. Uji Deskripsi Data.....	41
a. Mean .....	41
b. Median.....	41
c. Modus.....	42
d. Standar Deviasi .....	42
2. Uji Kecendrungan Data .....	43
3. Uji Persyaratan Analisis.....	44
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Homogenitas .....	44
4. Uji Hipotesis.....	45
<b>BAB IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....</b>	<b>46</b>
A. Deskripsi Analisis Data .....	46
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	52
C. Pengujian hipotesis.....	56
D. Pembahasan hasil penelitian .....	58
<b>BAB V: Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan.....	63
B. Implikasi Penelitian.....	64
C. Saran-Saran .....	65
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
Tabel3.1: Skor Penilaian Angket .....	37
Tabel 3.2: Kisi – Kisi Angket Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah .....	38
Tabel3.3: Kisi – Kisi Angket Variabel Efektivitas Kerja Guru .....	38
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN .....</b>	<b>46</b>
Tabel 4.1: Statistik Dasar .....	47
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor supervisi akademik kepala madrasah.....	48
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas kerja guru.....	50
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian .....	53
Tabel4.5 Rangkuman Uji linearitas Supervisi akademik kepala madrasah (X) Terhadap Efektivitas kerja guru (Y) .....	54
Tabel 4.6:Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y .....	55
Tabel4.7:Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel supervisi akademik kepala madrasah (X) dengan Efektivitas kerja Guru (Y) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Histogram supervisi akademik.....	49
Gambar 4.2: Histogram efektivitas kerja guru.....	51

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas. Apa yang dimaksud dengan efektivitas? terdapat perbedaan mengenai pengertian efektivitas diantara kalangan yang menggunakannya, baik di kalangan akademisi maupun di kalangan praktisi.

Menurut Aan Komariah disebutkan efektifitas menunjukkan ketercapaian sasaran/tujuan yang telah di tetapkan. Efektifitas sekolah terdiri dari dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personil lainnya; siswa, kurikulum, sarana-prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakat; pengelolaan bidang khusus lainnya hasil nyatanya merujuk kepada hasil yang diharapkan bahkan menunjukkan kedekatan/kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan. Efektifitas dapat juga ditelaah dari :

- 1) Masukan yang merata
- 2) Keluaran yang banyak dan bermutu
- 3) Ilmu dan keluaran yang relevan dengan masyarakat yang sedang membangun
- 4) Pendapatan lulusan yang memadai.

Efektifitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kuantitas, kualitas dan waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektifitas adalah sama dengan hasil nyata di bagi hasil yang di harapkan. Sekolah efektif menunjukkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan dengan hasil yang di harapkan.<sup>1</sup>

Dengan demikian, dapat dipahami efektivitas merupakan gambaran sejauhmana tugas pokok, tujuan, ketepatan waktu, dan tingkat partisipasi masyarakat tercapai melalui pemberdayaan yang akan dicapai dari semua sumber

---

<sup>1</sup> Aan Komariah dan Cipi Triatna, (2010), *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 8

daya pendidikan dan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu output dan pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen berkenaan dengan semua aktivitas dari organisasi dan terlaksana pada semua level organisasi. Dalam konteks ini organisasi adalah wadah aktivitas manajemen. Organisasi pendidikan, atau sekolah berlangsung kegiatan manajemen sekolah oleh kepala sekolah dan manajemen pembelajaran yang di laksanakan oleh guru.<sup>2</sup> Maka dari itu, organisasi pendidikan dibutuhkan manajemen yang baik dan efektivitas dikarenakan manajemen berhubungan dengan semua aktivitas yang ada di dalam suatu organisasi itu apabila manajemennya baik maka akan terciptalah organisasi pendidikan yang efektif dan begitu juga sebaliknya apabila manajemennya tidak baik maka akan memberikan dampak negatif di dalam organisasi itu.

Menurut Steers dalam Sutrisno, pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas organisasi, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja.<sup>3</sup>

Pendapat para ahli di atas mengisyaratkan bahwa efektivitas itu mengandung makna bahwa dalam mencapai suatu tujuan organisasi itu perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan menggunakan segala fasilitas yang tersedia dengan baik, sehingga memperoleh keuntungan/manfaat dari penggunaan sumber daya yang ada tersebut. Keberhasilan dalam mencapai

---

<sup>2</sup> Syafaruddin dkk, (2010), *Kepemimpinan dan Kewirausahaan, Menciptakan Pemimpin Pasar di Jagat Multibisnis*, Medan: Perdana Publising, hal. 6

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, (2011), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, hal. 123-124

suatu tujuan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Demikian juga keberhasilan yang tidak diiringi dengan penggunaan fasilitas yang tersedia secara efisien berarti merupakan suatu pemborosan.

Pekerja yang tidak efektif adalah seseorang yang tidak memenuhi persyaratan-persyaratan, spesifikasi atau standar-standar organisasi untuk posisi yang ditempatinya. Standar-standar mungkin ditetapkan dalam bentuk tujuan-tujuan tertulis untuk dicapai, atau ketetapan-ketetapan subyektif sebagai buatan penilaian oleh seorang personil. Tetapi sebaliknya pekerja yang efektif adalah pekerja yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan dan seimbang antara output dan harapan yang dituju.<sup>4</sup>

Hal ini dapat dimengerti bahwa idealnya efektivitas kerja guru dalam mengajar harus sesuai dengan apa yang direncanakan dan dapat dilaksanakan dengan baik. Maka dianggap perlu adanya seorang kepala madrasah/sekolah yang dapat mengawasi para guru dalam mengajar sehingga tujuan suatu sekolah dapat dicapai dengan apa yang telah direncanakan.

Demikian juga halnya dengan efektivitas guru dalam mengajar. Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila proses belajar mengajar berjalan dengan baik yang sesuai dengan tujuan belajar dan hasil belajar. Oleh karena itu, untuk menyelaraskan proses pembelajaran yang baik maka dibutuhkan peranan guru yang dapat membimbing, dan mengarahkan dalam menjalankan proses pembelajaran seperti metode, media, dan bagaimana mengevaluasi siswa. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif, apabila proses pembelajaran itu tidak dapat mencapai hasil belajar siswa. sehingga sasaran yang akan dicapai dalam suatu lembaga itu kurang optimal atau tidak berjalan dengan baik.

---

<sup>4</sup> Mukhaltar dan Iskandar, (2009), *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: GP Press, hal. 130

Maka dapat dipahami bahwa efektivitas kerja guru pendidikan merupakan gambaran sejauhmana tugas pokok, tujuan, ketepatan waktu, dan tingkat partisipasi tercapai suatu tujuan melalui pemberdayaan semua sumber daya pendidikan dan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu output dan pendidikan secara keseluruhan.

Tapi pada kenyataannya dilapangan peneliti menemukan di Mts Darul Ulum. kompetensi supervisi kepala madrasah masih rendah, sehingga menjadi faktor penghambat tumbuhnya efektifitas kerja guru yang profesional. Rendahnya tanggung jawab kompetensi supervisi tersebut antara lain kurang menerapkan inovasi dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya, mengakibatkan lambannya perkembangan madrasah, hal ini terlihat dari kurangnya para guru dalam menerapkan metode pengajaran, dan juga nampak dari rendah kepemimpinan kepala madrasah dalam dalam memotivasi para guru agar disiplin. hal ini peneliti melihat masih banyak guru-guru selalu terlambat datang kemadrasah dan kepala sekolah kurang memberikan motivasi untuk disiplin, padahal ini semua seharusnya kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah agar terciptanya sekolah yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk menganalisis supervisi akademik kepala madrasah sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah merupakan kunci utama untuk menentukan keberhasilan madrasah, sebagai seorang supervisi kepala madrasah juga harus mampu menciptakan inovasi, bekerja keras, memiliki motivasi yang kuat, dan memiliki naluri dalam mengelola

kegiatan madrasah, hal ini berguna untuk meningkatkan efektivitas manajemen dimadrasah.

Tanggung jawab dalam meningkatkan efektivitas kerja guru didasarkan atas kemampuan kepala madrasah didalam mengelola madrasah dengan efektif dan efisien, dalam melaksanakan tugas tersebut kepala madrasah membutuhkan kerjasama dengan para pendidik dan tenaga kependidikan, berdasarkan kenyataan tersebut dan demi mendukung peran kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru di madrasah maka dibutuhkan kepala sekolah yang kuat yang dapat membimbing, menjadi contoh, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatan efektivitas kerja guru di sekolah/madrasah.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi meliputi penyusunan program tahunan, program semester, dan persiapan lainnya yang harus dipersiapkan oleh seorang guru, dan mengadakan kunjungan supervisi ke kelas serta penyusunan laporan tindak lanjut hasil supervisi. Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap semua komponen pendidikan sekolah. Pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih menekankan pada pembinaan terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.<sup>5</sup>

Banyak upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengkondisikan guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak hanya melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, melainkan perlu juga memperhatikan dari segi yang lain seperti pemberian supervisi dan motivasi kerja terhadap guru secara tepat.<sup>6</sup>

Dengan adanya upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk terus memperbaiki segala sistem yang ada di lembaga yang di pimpinnya. Hal ini ditunjukkan untuk meningkatkan mutu pendidikan. dengan adanya pengawasan

---

<sup>5</sup> Cut Suryani, (2015), Jurnal, *Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh*, VOL. 16, NO. 1, 23-42, hal. 10

<sup>6</sup> Muhammad Ali Rifaldi, (2014), Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Adb Invest Se-Kota Surabaya*, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm. 124

yang dilakukan diharapkan kesulitan para guru dapat terbantu sehingga lebih berkompeten dalam melakukan tugasnya sebagaimana seharusnya. Jadi oleh sebab itu perlu ada nya efektifitas kerja guru yang nyata.

Untuk tercapainya efektivitas kerja guru, salah satu hal yang berpengaruh dalam hal tersebut yaitu supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah terhadap guru-guru dan staf lainnya. Dengan begitu, maka diperlukan pemimpin/kepala madrasah yang memiliki standar yang telah ditetapkan dalam Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa kepala sekolah/madrasah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi akademik, supervisi, dan sosial. Selama ini dimensi kompetensi supervisi belum dilaksanakan secara optimal oleh para kepala sekolah/madrasah berbagai jenjang. mayoritas kepala sekolah/madrasah hanya fokus pada seputar pemenuhan kebutuhan sarana pembelajaran dan bagaimana sekolah dapat meraih nilai ujian nasional yang maksimal.<sup>7</sup>

Tugas supervisi kepala sekolah, meliputi tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Ketiga komponen kompetensi ini seharusnya dilakukan secara konsisten dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan secara luas.

Kepala sekolah/madrasah yang baik bukan sekadar perencanaan yang baik, tetapi juga pelaksana dan pembimbing guru yang baik pula. Secara teoritis kepala sekolah/madrasah telah banyak menyusun perencanaan supervisi guru di kelas, namun dengan dalih kesibukan tugas pokok lainnya pelaksanaan supervisi belum banyak dilakukan. Alasan ini terkadang ada benarnya, namun terkadang juga tidak benar sama sekali. Yang jelas kepala sekolah/madrasah memiliki beban tugas untuk supervisi para guru yang menjadi mitra kerjanya.<sup>8</sup>

Kegiatan supervisi akademik wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan, pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan

---

<sup>7</sup> Mukhtar dan Iskandar, (2009), *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: GP Press, hal. 92

<sup>8</sup> *Ibid*, hal. 88

oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan binaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Supervisi hadir karena satu alasan untuk memperbaiki cara mengajar dan belajar. Dengan dilakukannya Supervisi kepala madrasah/sekolah kepada guru hal ini untuk membimbing pertumbuhan, kemampuan dan kecakapan profesional guru. Bilamana guru memperoleh pembinaan dan kemudian menyadari pentingnya meningkatkan kemampuan diri, guru akan tumbuh dan makin bertambah mampu dalam menjalankan tugasnya. Proses belajar peserta didik akan menerima dampak lebih baik karena kecakapan guru mengolah pembelajaran makin sempurna, murid juga akan lebih mudah dalam menerima pelajaran yang di sampaikan oleh guru dan alhasil pengetahuan yang di dapatkan murid dapat berkembang lebih pesat.

Kehadiran supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Ini berarti bahwa kedudukan supervisi merupakan komponen yang sangat strategis dalam administrasi pendidikan. Fritz Carrie dan Greg Miller, menyatakan bila tidak ada unsur supervisi, sistem pendidikan secara keseluruhan tidak akan berjalan dengan efektif dalam usaha mencapai tujuannya.<sup>9</sup> fungsi supervisi diarahkan untuk; (1) mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pekerja yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan, (2)

---

<sup>9</sup> Dadang Suhardan, (2010), *Supervisi Profesional*, Bandung: Alfabeta, hal. 41-42

mendidik para pekerja agar mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, (3) untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan, (3) untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.<sup>10</sup>

Dari kajian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah sangat berhubungan dengan efektivitas kerja guru. Dengan dilaksanakannya supervisi akademik oleh kepala madrasah terhadap guru maka akan dapat mendorong efektivitas kerja guru untuk lebih baik lagi dalam hal proses pembelajaran sehingga berdampak pada kualitas output pembelajaran itu sendiri yaitu siswa/peserta didik.

Idealnya jika kepala sekolah/madrasah melakukan supervisi akademik dengan baik sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang supervisor, maka hasil dari supervisi itu pun akan baik. Akan tetapi berdasarkan pengamatan awal, penulis menemukan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah MTs Darul Ulum berhubungan dengan efektivitas kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari efektivitas kerja guru di MTs. Berdasarkan masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI MTs DARUL ULUM**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka Dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini tentang pengawasan kepala madrasah terhadap efektif tindaknya guru dalam menjalankan kinerjanya ialah sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Yusni Siregar, (2010), jurnal, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Klinis di SMPN Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara*, Vol.1 4 No. 1, hal. 4

1. Kurangnya keberanian kepala madrasah dalam mengawasi pada pekerjaan guru.
2. Kurangnya perhatian kepala madrasah terhadap ketelitian dalam memperhitungkan keberhasilan pekerjaan.
3. Rendahnya rasa ingin bekerja dengan sebaik-baiknya di kalangan guru
4. Rendahnya antusias guru dalam mengusulkan terobosan-terobosan baru yang strategis untuk kemajuan sekolah.
5. Kurangnya produktifitas guru dalam melaksanakan tugas.
6. Kurangnya rasa kepedulian guru terhadap aktivitas lain selain tugas mengajar dikelas.
7. Masih sulitnya guru untuk menerima dengan lapang dada masukan-masukan yang diberikan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu: Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X) sebagai variabel bebas, Efektivitas Kerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam laporan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kecenderungan supervisi akademik kepala madrasah di MTs Darul Ulum?

2. Bagaimana tingkat kecenderungan efektifitas kerja guru di MTs Darul Ulum?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru di MTs. Darul Ulum ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan supervisi akademik kepala madrasah di MTs Darul Ulum?
2. Untuk mengetahui Bagaimana tingkat kecenderungan efektifitas kerja guru di MTs Darul Ulum?
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru di MTs. Darul Ulum ?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak yang membacanya dan yang paling utama dalam mengembangkan dunia pendidikan. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan bahan kajian oleh para peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai keterampilan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru dan staf lainnya.

Secara praktis manfaat penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Kepala MTs Darul Ulum, untuk menambah pemahaman dalam meningkatkan efektivitas kerja guru sehingga tercapai tujuan dalam satuan pendidikan
2. Guru MTs Darul Ulum, untuk menjadi bahan masukan bagi para guru-guru. Supaya menjadi guru yang berkompeten di bidangnya.
3. Mahasiswa/i, untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya dalam meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.
4. Penulis, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang di dapat dari bangku perkuliahan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teoritis

##### 1. Definisi Supervisi dan Supervisi Akademik

Istilah supervisi yang berasal dari bahasa Inggris terdiri dari dua akar kata, yaitu: *super* yang artinya “di atas”, dan *vision*, mempunyai arti “melihat”. Maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai “melihat dari atas”. Dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru.<sup>11</sup>

Setiap organisasi di harapkan jangan sampai mengalami kegagalan dalam tugas dan fungsinya. Untuk itu diperlukan pengawasan (*control*) dari para manajer atau administrator. Proses pengawasan merupakan aktivitas penting dalam manajemen, khususnya untuk mengetahui hasil dari berbagai kegiatan dan tujuan organisasi. Menurut Robins bahwa: pengawasan ialah memantau kegiatan untuk menjamin mereka benar-benar mencapai tujuan sebagaimana direncanakan dan memperbaiki segala sesuatu yang mengalami penyimpangan. Sedangkan menurut sutisna pengawasan ialah proses dengan mana manajemen melihat apakah apa yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Jika tidak maka penyesuaian yang perlu dibuatnya.<sup>12</sup>

Adapun pengertian pengawasan yang dikemukakan Sujamto adalah bahwa pengetahuan pengawasan pada dasarnya dalam bahasa indonesia yaitu awas, yang selanjutnya mengartikan “mampu mengetahui secara cermat dan seksama”.<sup>13</sup>

Dengan demikian, dalam proses pengawasan harus ada tiga kegiatan yang pokok, yaitu : mengukur hasil aktual, membandingkan prestasi aktual dengan

---

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, (2004), *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 4

<sup>12</sup> Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cipta Pusataka Media Perintis, hal. 32

<sup>13</sup> Khaerul Umam, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia, hal. 147

standar, dan tindakan manajerial. Ketiga tindakan ini merupakan substansi pengawasan yang dilakukan oleh setiap manajer atau administrator.<sup>14</sup>

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu kegiatan yang mengontrol atau mengawasi setiap kegiatan yang terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, agar dapat mengetahui sampai di mana dan seberapa besar prestasi yang di dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Pengertian supervisi berdasarkan pembentukan kata menunjukkan kepada sebuah aktivitas akademik yaitu suatu kegiatan pengawasan yang dijalankan oleh orang yang memiliki pengetahuan lebih tinggi dan lebih dalam dengan tingkat kepekaan yang tajam dalam memahami objek pekerjaannya dengan hati yang jernih. Supervisi merupakan kegiatan akademik yang harus dijalankan oleh mereka yang mempunyai pemahaman mendalam tentang kegiatan yang disupervisinya.<sup>15</sup>

Dalam “*Dictionary of education*” (terjemahan bebas), Good Carter memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk memberikan stimulus, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran.<sup>16</sup>

Ada banyak lagi pendapat para ahli mengenai supervisi, diantaranya, menurut P. Adams dan Frank G. Dickey bahwa supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Inti dari program supervisi pada hakikatnya adalah untuk memperbaiki hasil belajar dan mengajar. Program itu dapat berhasil bila supervisor memiliki keterampilan (skill) dan cara kerja yang efisien dalam kerjasama dengan orang lain (guru dan petugas pendidikan lainnya).<sup>17</sup>

Dengan perkataan lain setiap usaha supervisi tidak lain dari pada penerapan prinsip demokrasi sehingga potensi-potensi manusia dapat berkembang

---

<sup>14</sup> Susmaini dan Muhammad Rifa'i, (2007), *Teori Manajemen; Menuju Efektifitas Pengelolaan Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media, hal. 119-120

<sup>15</sup> Dadang Suhaldan, (2010), *Supervisi Profesional*, Bandung: Alfabeta, hal. 35

<sup>16</sup> Jamal Ma'mur Asmami, (2012), *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta: DIVA Press, hal. 19

<sup>17</sup> *Ibid*, hal.18

secara kontinyu, baik secara pribadi maupun secara bersama, agar supaya tiap orang dapat berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat di mana ia berada.<sup>18</sup>

Dalam dunia pendidikan, supervisi selalu mengacu kepada kegiatan memperbaiki proses pembelajaran. Proses pembelajaran ini sudah tentu berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang lain, seperti upaya meningkatkan pribadi guru, meningkatkan profesinya, kemampuan berkomunikasi dan bergaul, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat, dan upaya membantu meningkatkan kesejahteraan mereka. Kegiatan-kegiatan di atas juga tidak bisa terlepas dari tujuan akhir setiap sekolah, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Walaupun uraian di atas mencakup sejumlah kegiatan, namun kegiatan utamanya adalah meningkatkan proses pembelajaran, termasuk penguasaan materi pelajaran. Dari sini dapat ditarik pengertian bahwa supervisi pendidikan adalah kegiatan membina para pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya.<sup>19</sup>

Dari beberapa defenisi supervisi yang telah dikemukakan di atas, membuat suatu defenisi bergantung pada titik tolak dari seorang penulis. Maka dari itu dapat penulis simpulkan bahwa supervisi adalah usaha sadar yang dilakukan oleh seorang supervisor dengan cara memberi bimbingan secara berkelanjutan guna membuat kerja personil bawahannya lebih baik lagi dari sebelumnya agar tercapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 19

<sup>19</sup> Made Pidarta, (2009), *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 1-2

Apabila dicermati secara rinci, kegiatan supervisi sesuai dengan konsep pengertiannya, dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: supervisi akademik, dan supervisi administrasi. (1) Supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. (2) Supervisi administrasi adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Untuk menjadikan manusia mampu menunjukkan eksistensinya sebagai manusia yang memiliki kemerdekaan dan kebebasan. Kemerdekaan dan kebebasan yang dimaksud adalah agar pendidikan menumbuhkembangkan jati diri kemanusiaan individunya, dan pada saat yang bersamaan, menumbuhkembangkan jati diri manusia sebagai makhluk sosial yang hanya eksis jika ada dalam masyarakatnya<sup>20</sup>

Jadi ada beberapa yang perlu diperhatikan didalam supervisi akademik yaitu:

- a) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan bidang ilmu yang menjadi isi tiap bidang pengembangan/mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk didalam rumpunnya.
- b) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran tiap bidang pengembangan/mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- c) Membimbing guru dalam menentukan tujuan pendidikan yang sesuai, berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar tiap bidang pengembangan/mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- d) Membimbing guru dalam menentukan menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk rumpunnya berdasarkan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSp.

---

<sup>20</sup> Amiruddin Siahaan dan Wahyuli Lius Zen, (2010), *Pradigma Baru Administrasi Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal 181

- e) Menggunakan berbagai pendekatan/metode/ teknik dalam memecahkan masalah pendidikan dan pembelajarantiap bidang pengembangan/mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- f) Membimbing guru dalam memilih dan meggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan/ mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- g) Membimbing guru dalam menyusun rencana pembelajaran RPP untuk setiap bidang pengembangan /mata pelajaran SD/ mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- h) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan media pendidikan yang sesuai untuk menyajikan isi tiap bidang pengembangan/mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengahyang termasuk dalam rumpunnya.
- i) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran tiap bidang pengembangan/ mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- j) Membimbing guru dalam melaksanakan strategi /metode/ teknik pembelajaran yang telah direncanakan untuk tiap bidang pengembangan/ mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- k) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, laboratorium, dan/atau dilapangan untuk mengembangkan potensi peserta didik pada setiap bidang pengembangan/ mata pelajan SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.
- l) Membimbing guru dalam merefleksi hasil-hasil yang dicapai, kekuatan, kelemahan, dan hambatan yang dialami dalam pembelajaran yang telah dilaksanakan.
- m) Membantu guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan, dan memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang berkaitan dengan mata pelajaran SD/mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam rumpunnya.<sup>21</sup>

Dari beberapa poin di atas hendaknya setiap kepala sekolah sebagai supervisi mampu memahami dan membimbing para guru secara kontinu dalam kekurangan tenaga pendidiknya sehingga supervisi yang dilakukan berjalan dengan sesuai rencana. Dan adapat menjadikan manusia yang memiliki kemerdekaan dan kebebasan.

---

<sup>21</sup> Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, medan: Perdana Publishing, hal. 203-204

## 2. Tujuan, Sasaran, dan Fungsi Supervisi

Seringkali orang sulit membedakan antara fungsi dengan tujuan. Fungsi berhubungan dengan badan atau organisasi secara keseluruhan. Sementara itu tujuan berhubungan dengan kegunaan, yaitu digunakan untuk apa. Contohnya, fungsi tangan adalah sebagai bagian dari tubuh untuk mengerjakan sesuatu, sementara itu tujuan tangan adalah untuk menulis, makan, mengambil sesuatu, merasa dan sebagainya.

Supervisi tidak terjadi begitu saja, oleh karena itu dalam setiap kegiatan supervisi terkandung maksud-maksud tertentu yang ingin dicapai dan hal ini terakumulasi dalam tujuan supervisi. Tujuan dapat berfungsi sebagai arah atau penuntun dalam melaksanakan supervisi. Di samping itu dapat pula dijadikan tolak ukur dalam menilai efektif atau tidaknya pelaksanaan supervisi. Tujuan supervisi berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di sekolah, sebab supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik sehingga tujuan (pembelajaran) yang diharapkan bisa dicapai secara optimal.

Hal ini tidak berarti bahwa tujuan supervisi identik dengan tujuan pendidikan di sekolah. Sebagai suatu kegiatan independen, supervisi juga mempunyai tujuan tersendiri, tetapi tetap berada dalam kerangka tujuan pendidikan di sekolah. Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran. Sedangkan menurut Depdiknas, sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut adalah peningkatan kemampuan profesional guru.<sup>22</sup>

Agar tujuan supervisi, khususnya berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di sekolah/madrasah, yaitu dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru)

---

<sup>22</sup> Sri Banun Muslim, (2009), *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesional Guru*, Bandung: Alfabeta, hal. 41-42

agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan bisa dicapai secara optimal, maka semua pihak yang terkait harus benar-benar memegang prinsip-prinsip pelaksanaan supervisi.<sup>23</sup>

Tujuan supervisi adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk didalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar-mengajar, peningkatan dan pengetahuan dan keterampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran, dan sebagainya.<sup>24</sup>

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah membantu guru dalam memperbaiki cara pengajaran, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, membimbing dan membina dalam mengajar, dan membantu guru dalam menentukan metode dan alat ajar, serta membantu guru dalam mengefektifkan dalam proses pembelajaran. Jadi, dalam kegiatan supervisi, guru-guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diberlakukan sebagai partner bekerja dalam memiliki ide-ide, pendapat-pendapat, pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan dalam usaha perbaikan pendidikan.

Pengawasan dilakukan agar tujuan bersama dapat dicapai secara efektif, efisien, dan produktif beberapa hadis Rasulullah Saw menganjurkan pentingnya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri lebih dahulu

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hal. 44

<sup>24</sup> M. Ngalim Purwanto, (2009), *administrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 77

sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadis Rasulullah Saw sebagai berikut:

حاسبوا قبل أن تحاسبوا ونوا قبل أن توزن (الحديث)

Artinya : periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain. (HR.Tirmidzi: 2383).

Dari hadis di atas jelaslah bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya memperhatikan pekerjaan para guru saja akan tetapi perlu juga memperhatikan pekerjaan diri sendiri agar tidak mudah menyalahkan atas apa yang telah dikerjakan para guru, sehingga dengan begitu supervisi yang dilakukan dapat berjalan sebagaimana seharusnya.

Disamping tujuan, supervisi pendidikan Islam diarahkan juga pada dua sasaran pokok, yaitu supervisi terhadap kegiatan yang bersifat teknis edukatif dan teknis administratif. Supervisi teknis edukatif meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, dan evaluasi/penilaian pendidikan agama. Sedangkan supervisi teknis administratif meliputi administrasi personil, administrasi material, administrasi keuangan, administrasi laboratorium, perpustakaan sekolah dan lain-lain.<sup>25</sup>

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa sasaran supervisi itu untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam mengembangkan bahan ajar terlebih-lebih guru yang kurang mampu menggunakan metode bahan ajar yang sesuai dengan perkembangan zamannya, dan memberdayakan segala sumberdaya yang ada di sekolah itu demi meningkatkan kualitas pendidikan.

---

<sup>25</sup> Syafaruddin, (2017), *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains dan Islam*, Medan: Perdana Publishing, hal. 233

Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Franseth Jane dan Ayer mengemukakan bahwa fungsi supervisi ialah membina program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan. Brigs mengemukakan bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja. Tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru.<sup>26</sup>

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi pendidikan oleh kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Tidak hanya dalam memperbaiki proses pembelajaran guru, melainkan juga mengkoordinasi atau menstimulus proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

### 3. Kepala Sekolah/ Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di organisasi sekolah atau lembaga pendidikan. Karena itu, program sekolah dan keberhasilannya sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi anggotanya secara bersama-sama mengelola berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah atau tujuan pendidikan.

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Imran ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ. (آل عمران: 159)

---

<sup>26</sup> Piet A. Sahertian, (2008), *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal 21

Artinya : *maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka berwakkal kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya. ( Al-Imran: 159)*

B.Suryosubroto menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa kepala sekolah hendaknya pandai meneliti, dalam menggerakkan aktivitas sekolah dalam mencapai tujuan, mencari dan menentukan syarat-syarat mana yang diperlakukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan pendidikan disekolah itu tercapaidengan maksimal<sup>27</sup>

Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor perlu memperhatikan tentang manajemen pendidikan di sekolah dalam rangka menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada. terlebih-lebih dalam mengawasi para guru agar tercipta pembelajaran yang efektif dan efesien dan pada akhirnya menjadi sekolah yang bermutu.

Supervisi sebagai salah satu fungsi pokok dalam administrasi pendidikan, bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para pengawas, tetapi juga tugas kepala sekolah/madrasah terhadap guru-guru dan pegawai-pegawai sekolahnya.<sup>28</sup>

Supervisi pendidikan merupakan bahagian penting dari administrasi pendidikan. Secara administratif, proses supervisi megacu kepada pentingnya

---

<sup>27</sup> B.Suryosubroto, (2010), *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 185

<sup>28</sup> M. Ngalim Purwanto, (2012), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 115

membantu para guru untuk memecahkan masalah-masalah pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya di sekolah/madrasah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya.<sup>29</sup>

Supervisi pendidikan merupakan bantuan dan bimbingan terhadap guru untuk membantu mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi guru. Supervisor pendidikan dituntut memiliki kompetensi sehingga dapat memberi petunjuk dan arahan kepada guru. Sebagaimana Allah swt. berfirman dalam QS. as-Sajadah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

*Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.*(QS. As-Sajadah : 24).<sup>30</sup>

Berdasarkan ayat di atas, tugas supervisor pendidikan memberikan petunjuk kepada guru untuk memperbaiki situasi pembelajaran, dan memberi

---

<sup>29</sup> Syafaruddin dan Asrul, (2007), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal 147

<sup>30</sup> Al-Qur'an dan Terjemahalnya, Al-Jumanatul 'Ali, Departemen Agama RI : J-Art, 2005.

bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar.

Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan.<sup>31</sup>

#### **a. Tugas dan Tanggung Jawab yang Harus Dilaksanakan**

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Dia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.

Jelas kiranya kepala sekolah di samping sebagai administrator yang pandai mengatur dan bertanggung jawab tentang kelancaran jalannya sekolah sehari-hari, ia juga merupakan seorang supervisor. Seorang kepala sekolah/madrasah bukanlah kepala kantor yang selalu duduk di belakang meja menandatangani surat-surat dan mengurus soal-soal administrasi belaka. Jika itu yang dimaksud dengan tugas kepala sekolah/madrasah atau pemimpin pendidikan, alangkah enak

---

<sup>31</sup> Herabudin, (2009), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 210

dan mudahnya. Setiap orangpun akan sanggup untuk menjadi seorang kepala sekolah.<sup>32</sup>

Contoh-contoh pertanyaan berikut kiranya dapat memberi gambaran betapa banyaknya kondisi atau syarat yang perlu diteliti dan diusahakan perbaikannya oleh setiap kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor.

- 1) Bagaimana keadaan gedung sekolah? sudah baik dan memenuhi syarat atau sudah rusak? bagaimana usaha/ adakah kemungkinan memperbaikinya?
- 2) Apakah perlengkapan sekolah dan alat-alat pelajaran cukup dan memenuhi syarat-syarat filosofis, psikologis dan didaktis? jika belum, apa kekurangannya, dan bagaimana usaha mencukupkannya?
- 3) Bagaimana keadaan guru-gurunya? terlalu banyak guru wanita? terlalu banyak guru honorer daripada guru tetap? adakah kemungkinan mengusahakan keadaan yang sebaliknya?
- 4) Bagaimana semangat kerja guru-guru dan pegawai sekolah? banyak guru dan pegawai yang malas? bagaimana absensi mereka? apa yang menjadi penyebabnya?
- 5) Bagaimana cara mengajar guru-guru? sesuai dengan kurikulum yang berlaku? adakah usaha mereka untuk selalu memperbaiki dan mencobakan metode-metode mengajar yang lebih baik?
- 6) Bagaimana hasil pelajaran dan pendidikan anak-anak? terlihatkah adanya kemajuan/ perbaikan dari tiap catur wulan dari tahun ke tahun?

---

<sup>32</sup> M. Ngalim Purwanto, (2012), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 115-116

- 7) Bagaimana usaha yang dapat dilakukan untuk memperbaiki dan memringati cara kerja dan mutu guru-guru? dengan mengusahakan/ menambah kesejahteraan mereka? dengan mengadakan kunjungan kelas di waktu mereka mengajar (classroom visitation)? dengan mengadakan rapat-rapat, sengar kerja (workshop), staff training atau upgrading?
- 8) Bagaimana sikap dan perasaan tanggung jawab guru-guru dalam partisipasi terhadap pembinaan dan kemajuan sekolah? adakah sikap dan sifat kepemimpinan kepala sekolah yang kurang sesuai mempengaruhi situasi kehidupan sekolah pada umumnya ?
- 9) Dan sebagainya.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas menunjukkan betapa banyak dan berat tugas serta tanggung jawab kepala sekolah/madrasah jika ia benar-benar hendak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

#### **b. Prinsip-Prinsip Supervisi Pendidikan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**

Kemampuan mengajar guru menjadi jaminan tinggi rendahnya kualitas layanan belajar. Kegiatan supervisi menaruh perhatian utama para guru, kemampan supervisor membantu guru-guru tercernin pada kemampuannya berkaitan bantuannya kepada guru. Jadi perinsip-prinsip utama yang harus diperhatikan adalah:

- a. Ilmiah, artinya kegiatan supervisi yang dikembangkan dan dilaksanakan harus sistematis, obyektif, dan menggunakan instrumen atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.
- b. Kooperatif, program supervisi pendidikan dikembangkan atas dasar kerjasama antara supervisor dengan orang yang disupervisi. Dalam hal ini supervisor hendaknya bekerja sama dengan guru, peserta didik, dan

masyarakat sekolah yang berkepentingan dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar.

- c. Konstruksi, dan kreatif, membina para guru untuk selalu mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar.
- d. Realistik, pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang benar-benar ada di dalam situasi dan kondisi yang obyektif.
- e. Progresif, setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian. Artinya apakah yang dilakukan oleh guru dapat melahirkan pembelajaran yang maju atau semakin lancarnya kegiatan belajar mengajar.
- f. Inovatif, program supervisi pendidikan selalu melakukan perubahan dengan penemuan-penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.<sup>33</sup>

Jika hal-hal tersebut di atas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah, agaknya dapat diharapkan setiap sekolah/madrasah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Akan tetapi, kesanggupan dan kemampuan seorang kepala sekolah/madrasah dipengaruhi pula oleh berbagai faktor. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi berhasil-tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi itu, antara lain ialah:

- a) *Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada.* Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kaya atau di lingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelektual, pedagang atau petani dan lain-lain.
- b) *Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah.* Apakah sekolah itu merupakan kompleks yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
- c) *Tingkatan dan jenis sekolah.* Apakah sekolah yang dipimpin itu SD atau sekolah tujuan, SMP atau STM, SMEA atau SKKA, dsb., semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- d) *Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia.* Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwewenang, bagaimana kehidupan sosial ekonomi, hasrat kemampuannya, dsb.

---

<sup>33</sup> Saiful Sagala, (2009), *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta, hal. 198-199

- e) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Begitu juga sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.<sup>34</sup>

Jelaslah bahwa berjalannya atau tidaknya supervisi dengan baik sangat ditentukan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari luar sekolah maupun dari dalam. artinya supervisi dapat berjalan dengan lancar apabila beberapa faktor diatas dapat kita manej dengan baik sehingga supervisi yang kita lakukan berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang kita inginkan.

## **B. Efektivitas Kerja Guru**

Efektivitas dalam bahasa Inggris disebut *effective* yang berarti berhasil, dapat atau manjur. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa efektivitas berarti ada efeknya (akibatnya) manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok yang harus dilaksanakan secara efektif, karena proses belajar mengajar yang efektif itu dapat mempengaruhi kualitas hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimengerti karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang ditetapkan semula.

Dalam konteks model, efektivitas adalah secara tipikal dimulai dari istilah jangka pendek, tujuan antara dan perjalanan jangka panjang. Mengacu kepada ukuran jangka pendek bahwa efektivitas adalah hasil-hasil atau simpulan

---

<sup>34</sup> M. Ngalim Purwanto, *op. cit.* hal. 118

tindakan dalam satu tahun atau kurang dari satu tahun. Johnson menjelaskan efektivitas yaitu: *”degree of objectif accomplishment”*. Itu artinya, efektivitas adalah tingkat pencapaian sasaran.

Secara umum teori keefektifitasan berorientasi pada tujuan hal ini sesuai dengan beberapa pendapat yang di kemukakakan ahli tentang keefektifitas seperti yang kemukakakan Etzioni bahwa keefektifitas adalah derajat dimana organisasi mencapai tujuannya, sedangkan menurut Streers keefektifitas menekankan perhatian pada kesesuaian hasil yang di capai organisasi dengan tujuan yang akan di capai, dan menurut sergovani keefektifitas organisasi adalah kesesuaian hasil yang di capai organisasi dengan tujuan. Efektivitas menunjukkan ketercapaian sasaran/tujuan yang telah di tetapkan. Efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.<sup>35</sup>

Dari definisi tersebut dapatlah dipahami bahwa efektifitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan agar tetap eksis/hidup. Sehingga organisasi dikatakan efektif jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja dimana para pekerja tidak hanya melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, tetapi juga membuat suasana supaya pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan.

Pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa efektivitas itu merupakan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang semula dan memiliki manfaat. Jika keberhasilan dalam mencapai tujuan itu tidak memiliki manfaat sama sekali, maka pekerjaan tersebut tidak dikatakan efektif.

Kualitas proses belajar-mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar, perlu secara terus-menerus mendapatkan perhatian dari

---

<sup>35</sup> Aan komariah dan Cepi Triatna, *op. cit.*, hal. 7

penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru masih memerlukan bantuan orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka. Pengetahuan tentang supervisi memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka memanfaatkan sumber yang tersedia.<sup>36</sup>

Oleh sebab itu usaha meningkatkan kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kepala sekolah/madrasah, karena kepala sekolah yang berkompeten dalam membina guru. Dengan adanya kepala sekolah yang mempunyai naluri supervisi maka akan sangat terbantu para guru dalam mengerjakan tugas-tugasnya dalam pembelajaran. Dengan demikian, efektivitas kerja guru ialah tingkat ketepatan guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara baik dan dengan menggunakan segala sumber daya dan dana secara tepat.

### **1. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas**

Ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, yaitu: (1) karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi, (2) karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan intern dan lingkungan ekstern, (3) karakteristik karyawan, dan (4) kebijakan praktik manajemen. Jadi ada tujuh variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas, yaitu struktur, teknologi, lingkungan ekstern, lingkungan intern, keterikatan karyawan pada organisasi, prestasi kerja karyawan, dan kebijakan manajemen.

Teknologi yang dimaksud ternyata terdapat bermacam-macam pendapat. Dalam arti luas, yang dimaksud dengan teknologi adalah perbuatan, pengetahuan,

---

<sup>36</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi, (2009), *Profesi Keguruan*, Jakarta: Pt Rineka Cipta, Hal. 230

teknik, dan peralatan fisik yang digunakan untuk mengubah input menjadi output, barang atau jasa.<sup>37</sup>

### C. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurut jurnal penelitian **Aslan** (2012:2) supervisi akademik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta berdampak pada pencapaian kompetensi siswa. Besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 13,3%, pengaruh terhadap pencapaian kompetensi siswa sebesar 35,9% serta kepuasan kerja guru berpengaruh sebesar 26,4% terhadap pencapaian kompetensi siswa.
2. **Nur Ainun** (2014) dengan judul “Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan”. Tujuan penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan, (2) untuk mengetahui pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan, (3) untuk mengetahui evaluasi supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan. Ada tiga temuan dalam penelitian ini, yaitu: 1) perencanaan

---

<sup>37</sup> Edy Sutrisno, (2011) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, hal. 125

supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan sudah cukup baik. Dalam merencanakan pembelajaran pihak sekolah memilih tenaga pengajar sesuai dengan jurusannya dan berpengalaman, melengkapi fasilitas sekolah. 2) pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan sudah cukup baik. Dalam hal ini melalui kegiatan pelaksanaan yang dilaksanakan guru dalam kelas, dengan cara membuat RPP, dan silabus. 3) evaluasi supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Al-Jihad Bhayangkara Medan, kepala sekolah mengontrol proses perencanaan proses kegiatan sekolah dan mengawasi kualitas rencana program peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

3. **Soibatul Aslamiah** (2014) dengan judul “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dengan Kompetensi Pedagogik Guru Di MTs. Swasta Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung Medan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui : (1) bagaimana pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung Medan, (2) bagaimana kompetensi pedagogik guru di MTs. Swasta Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung Medan, (3) hubungan supervisi akademik kepala madrasah dengan kompetensi pedagogik guru di MTs. Swasta Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala madrasah dengan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung Medan.

4. Menurut jurnal penelitian **Fitriani** (2014) dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Terhadap Tugas Dengan Efektivitas Kerja Guru Di MTs Hidayatul Ulumiyah Desa Ujung Kubu Kabupaten Batu Bara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) mengetahui komitmen terhadap tugas di MTs Hidayatul Ulumiyah Desa Ujung Kubu Kabupaten Batu Bara, (2) mengetahui efektivitas kerja yang dirasakan oleh para guru di MTs Hidayatul Ulumiyah Desa Ujung Kubu Kabupaten Batu Bara, dan (3) mengetahui hubungan yang signifikan antara komitmen terhadap tugas dengan efektivitas kerja guru di MTs Hidayatul Ulumiyah Desa Ujung Kubu Kabupaten Batu Bara. Hasil analisis data menemukan bahwa: (1) rata-rat skor angket komitmen terhadap tugas adalah 62.6, nilai ini berada diatas nilai rata-rata ideal komitmen terhadap tugas. Ini mengindikasikan bahwa komitmen guru terhadap tugas secara keseluruhan adalah sangat baik. (2) rata-rata skor angket efektivitas kerja guru adalah 68.2, nilai ini berada di atas nilai rata-rata ideal efektivitas kerja guru. Ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja yang dirasakan oleh guru secara keseluruhan adalah sangat baik, dan (3) terdapat hubungan positif yang sedang dan signifikan antara komitmen terhadap tugas dengan efektivitas kerja guru sebesar 0.512. hubungan ini termasuk pada tingkat hubungan sedang. Hubungan ini signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

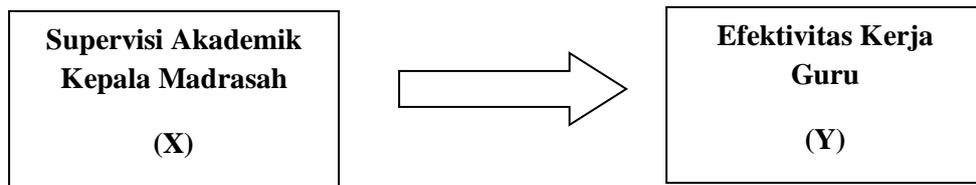
#### **D. Kerangka Berpikir**

Kerangka pikir penelitian ini berangkat dari teori-teori yang telah dikemukakan pada uraian sebelumnya, bahwa kepala madrasah menempati posisi

terpenting dalam meningkatkan efektifitas kerja guru melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah itu sendiri terhadap guru-guru.

Dengan dilakukannya supervisi akademik oleh kepala sekolah/madrasah terhadap guru, maka hal tersebut dapat memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki hambatan yang dihadapi guru tersebut. Dan guru yang disupervisi oleh kepala sekolah/madrasah akan memperbaiki kinerjanya yang kurang efektif dan mengajar secara maksimal. Oleh karena itu supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang dapat membantu guru untuk mengefektifkan kerja guru tersebut dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka supervisi akademik kepala madrasah diduga memiliki hubungan dengan efektifitas kerja guru di MTs Darul Ulum dengan paradigma penelitian sebagai berikut:



### E. Hipotesis

$H_0$  : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan efektifitas kerja guru.

$H_a$  : Adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan efektifitas kerja guru

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Mts Darul Ulum. Dengan efektivitas manajemen sebagai subjek penelitian, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dan memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dapat dijangkau peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana, pelaksanaan penelitian ini di rencanakan berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan maret sampai april 2018.

#### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif. Menurut Whitney, metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi berasal dari bahasa Inggris population, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian kata populasi amat populer, digunakan untuk

menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.<sup>38</sup> Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe.<sup>39</sup> Populasi adalah anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.<sup>40</sup>

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di MTs Darul Ulum yang berjumlah 34 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto berpendapat bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.<sup>41</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 34 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis

---

<sup>38</sup> Burhan Bungin, (2010) *Metodologi Penelitian Kuantitatif :Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, hal. 99

<sup>39</sup> Syahrudin dan Salim, (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 113

<sup>40</sup> Sukardi, (2007) *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 53

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhalineka Cipta, hal. 131

mengambil jumlah sampel adalah 34 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

#### **D. Defenisi Operasional**

Untuk menghindari terjadinya salah pengertian serta tumbuhnya makna ganda dalam memahami serta menerjemahkan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI MTs DARUL ULUM” definisi operasional yang ada di dalamnya dirumuskan sebagai berikut:

##### **1. Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X)**

Yang dimaksud dengan supervisi akademik kepala madrasah dalam penelitian ini adalah merencanakan program supervisi madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan melaksanakan supervisi madrasah terhadap guru dengan menggunakan teknik supervisi yang tepat dengan memberikan bimbingan dengan mengkoordinasi, merancang, sampai kepada menggerakkan pelaksanaan tugas guru dan menindak lanjuti hasil supervisi madrasah terhadap guru dalam rangka peningkatan profesional guru. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh H. Mukhtar, maka dari variabel supervisi akademik dapat diukur melalui dua indikator yaitu: 1) merencanakan program supervisi; 2) melaksanakan supervisi akademik dengan tepat; 3) menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

## **2. Efektivitas Kerja Guru (Y)**

Yang dimaksud dengan efektivitas kerja guru adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan tepat, benar, sehingga tujuan yang diinginkan dapat berhasil sesuai yang diharapkan. efektivitas ini seringkali diukur setelah tercapainya suatu tujuan pembelajaran, jadi jika pembelajaran belum berhasil maka kegiatan pembelajaran belum dikatakan efektif

Dengan demikian, berdasarkan teori yang mengacu pada skala likert Mulyasa efektivitas kerja guru ialah tingkat ketepatan guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara baik dan dengan menggunakan segala sumber daya dan dana secara tepat. Adapun indikatornya adalah : (1) penyusunan rencana pembelajaran dan pelaksanaan intarksi proses belajar mengajar (2) pelaksanaan bimbingan penyuluhan diiplin dan tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas (3) penilaian prestasi peserta didik dan pelaksanaan tindak lanjut hasil perestasi belajar

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka perlu dilakukan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket, yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MTs Darul Ulum yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 34 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian.

Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 4 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

**TABEL. 3.1**

**Sistem Penilaian Instrumen/Angket Penelitian**

Supervisi Akademik Kepala Madrasah		Efektivitas Kerja Guru	
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3	Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2	Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1	Tidak Setuju (TS)	1

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrument/angket penelitian adalah sebagai berikut:

**TABEL. 3.2**

**Kisi – Kisi Angket Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jlh Item
Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X)	1) Merencanakan program supervisi.	1 s/d 5	5
	2) Melaksanakan supervisi akademik dengan tepat.	6 s/d 12	12
	3) menindak lanjuti hasil supevisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.	13 s/d 30	30
<b>Jumlah</b>			<b>30</b>

TABEL. 3.3

## Kisi – Kisi Angket Variabel Efektivitas Kerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jlh Item
Efektivitas Kerja Guru (Y)	1) penyusunan rencana pembelajaran dan pelaksanaan interaksi proses belajar mengajar menyajikan pembelajaran	1 s/d 13	13
	2) pelaksanaan bimbingan penyuluhan disiplin dan tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas	14 s/d 16	16
	3) penilaian prestasi peserta didik dan pelaksanaan tindak lanjut hasil prestasi belajar	17 s/d 30	30
<b>Jumlah</b>			30

**F. Teknik analisis Data****1. Validitas**

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

- $\sum X$  = Jumlah skor butir item  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Artinya butir dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

## 2. Reliabilitas

Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja, oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$S_b^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

K = Banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut<sup>42</sup>:

0,800-1,000 : sangat tinggi

0,600-0,800 : tinggi

0,400-0,600 : cukup

0,200-0,400 : rendah

0,000-0,200 : sangat rendah

## A. Uji deskripsikan data

### 1. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

$f$  = frekuensi kelas median

$x$  = nilai tengah kelas interval

### 2. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

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

---

<sup>42</sup>*Ibid*, h. 137.

Keterangan:

$b$  = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak

$p$  = panjang kelas median

$n$  = ukuran sampel atau banyak data

$F$  = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

$f$  = frekuensi kelas median

### 3. Modus ( $M_o$ )

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$M_o = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

$b$  = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

$p$  = panjang kelas modal

$b_1$  = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

$b_2$  = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

#### 4. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

$f$  = frekuensi kelas median

$x$  = nilai tengah kelas interval

$n$  = jumlah sampel

#### B. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu<sup>43</sup>:

( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke atas = tinggi

( $M_i$ ) sampai dengan ( $M_i + 1,5 SD_i$ ) = sedang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ( $M_i$ ) = kurang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke bawah = rendah

$M_i$  adalah mean ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2}$$

---

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta 2006), h. 40.

Sdi adalah standar deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Sdi = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, data dari setiap variabel dikatakan normal jika hasil  $>0,05$  sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai signifikan atau nilai probelitas  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal, dan 2) Nilai signifikanatau probelitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

#### 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas di perlukan untuk melihat apakah data kompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu tehnik untuk menguji homogenitas di lakukan dengan cara membagi variansi terbesar dengan variansi terkecil. Rumus ini menggunakan Chi kuadrat pengolahan data menggunakan program SPSS versi 17.

#### 3. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

- b.  $H_a$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

#### 4. Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam melihat hubungan antara kompetensi supervisi akademik dengan efektivitas kerja guru adalah dengan teknik korelasi product moment Riduwan menyatakan untuk menguji korelasi antar variabel tersebut, maka analisis statistik yang digunakan dengan rumus korelasi *product moment* tersebut yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefesien Korelasi

$\sum X$  : Jumlah Skor Item

$\sum Y$  : Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

$n$  : Jumlah Responden

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 227

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel supervisi akademik kepala madrasah (X), variabel efektivitas kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

Statistics		Supervisi Akademik Kepala Madrasah	Efektivitas Kerja Guru
N	Valid	34	34
	Missing	0	0
Mean		108.21	109.50
Std. Error of Mean		.886	1.217
Median		108.00	110.50
Mode		107	111
Std. Deviation		5.169	7.094
Variance		26.714	50.318
Range		21	25
Minimum		98	98
Maximum		119	123
Sum		3679	3723

**a. Deskripsi Data Variabel Supervisi akademik kepala madrasah**

**(X)**

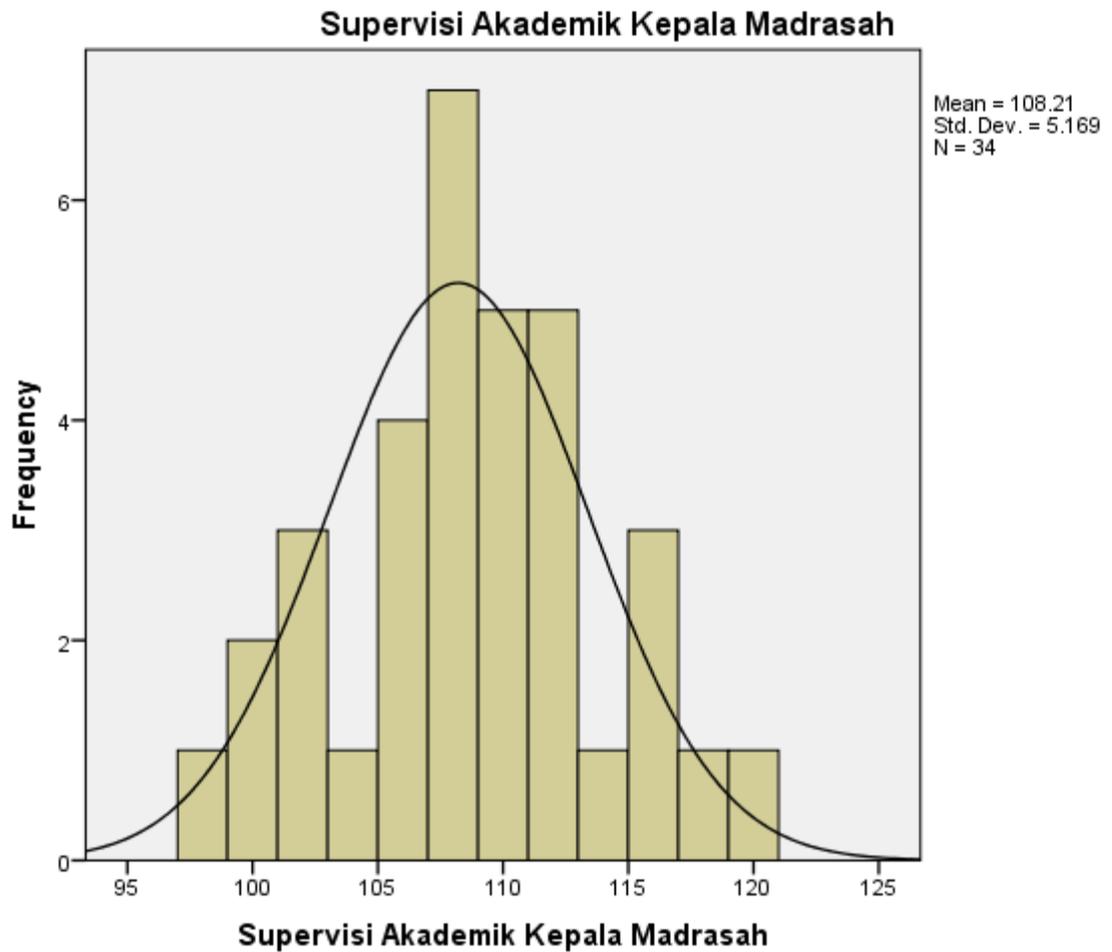
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel supervisi akademik kepala madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 98 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 108.21, simpangan baku 5.169, median 108 dan modus 107. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas

tentang distribusi skor variabel supervisi akademik kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Supervisi akademik kepala madrasah**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>f Absolut</b>	<b>F.Relatif</b>
1	98 – 101	5	14.705%
2	102 – 105	4	11.764%
3	106 – 109	12	35.294%
4	110 – 113	8	23.529%
5	114 – 117	4	11.764%
6	118 – 119	1	2.941%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor supervisi akademik kepala madrasah (X) sebanyak 1 orang (2.941%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (23.529 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (35.294 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka supervisi akademik kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



**Gambar 4.1: Histogram Supervisi akademik kepala madrasah**

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel supervisi akademik kepala madrasah terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable supervisi akademik kepala madrasah condong kekanan.

### b. Deskripsi Data Variabel Efektivitas kerja guru (Y)

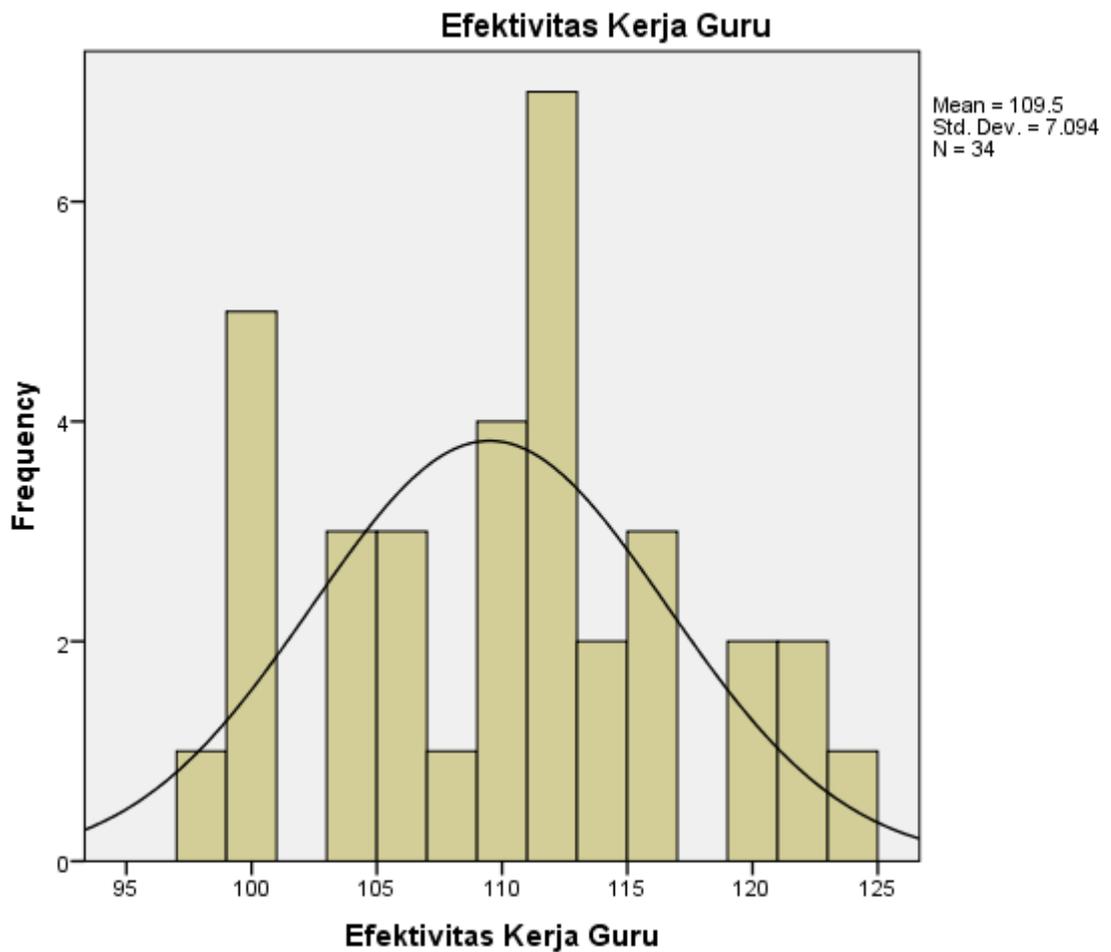
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel semangot kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 98 dan yang tertinggi adalah 125. Rata-rata 111.56, simpangan baku 7.344, median 111, dan modus 111. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas kerja guru**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	98 – 103	9	26.47%
2	104 – 108	4	11.764%
3	109 – 113	12	35.29%
4	114 – 119	6	17.64%
5	120 – 123	3	8.8%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor efektivitas kerja guru (Y) sebanyak 3 orang (8.8%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (26.47%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (35.29%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas kerja

guru umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



**Gambar 4.2: Histogram Efektivitas kerja guru**

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable efektivitas kerja guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel efektivitas kerja guru condong ke kanan.

## B. Uji Tingkat Kecenderungan Data Penelitian

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan supervisi akademik kepala madrasah <variabel X> dan efektivitas kerja guru <variabel Y> digunakan rata-rata skor ideal <Mi> dan standar deviasi ideal <SDi> adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Kecenderungan Variabel**

Interval Koefisien	Kategori
$X \geq Mi+1,5+SDi$	Tinggi
$Mi \frac{s}{d} Mi+1,5 SDi$	Sedang
$Mi-1,5 SDi \frac{s}{d} Mi$	Kurang
$Mi-1,5SDi \frac{s}{d}$	Rendah

Mi adalah rata-rata skor ideal dengan menggunakan rumus:

$$Mi = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2}$$

SDi adalah standar deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SDi = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

Berikut hasil dari uji kecenderungan data dari dua variabel:

**TABEL 4,5**

### Tingkat Kecenderungan Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X)

Skor	Frekuensi	F <sub>absolut</sub> %	Kategori
$\geq 113,5$	5	14,7%	Tinggi
108,5-113	13	38,2%	Sedang
103,5-108,5	10	29,4%	Kurang
$\leq 103,5$	6	17,6%	Rendah
	34	100%	

Berdasarkan pada tabel di atas dapat di kemukan untuk supervisi akademik kepala madrasah kategori tinggi besar sebesar 14,7%, kategori sedang sebesar 38,2%, kategori kurang sebesar 29,4%, dan kategori rendah sebesar 17,6%, . Dengan demikian dapat di kemukan kesimpulan bahwa kategori supervisi akademik kepala madrasah dalam penelitian ini masih termasuk kategori sedang yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 38,2%.

**tabel 4,6**

**Tingkat Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja Guru (Y)**

<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>F<sub>absolut</sub> %</b>	<b>Kategori</b>
$\geq 115,3$	13	38,2%	Tinggi
110-115,3	8	23,5%	Sedang
105,2-110,5	9	26,4%	kurang
$\leq 105,2$	4	11,7%	Rendah
	34	100%	

Berdasarkan pada tabel di atas dapat di kemukan untuk efektivitas kerja guru kategori tinggi besar sebesar 38,2%, kategori sedang sebesar 23,5%, kategori kurang sebesar 26,4%, dan kategori rendah sebesar 11,7%, . Dengan demikian dapat di kemukan kesimpulan bahwa kategori supervisi akademik kepala madrasah dalam penelitian ini masih termasuk kategori tinggi yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 38,2%.

### **C. Pengujian Persyaratan Analisis**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

### **D. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, Data dari setiap variabel dikatakan normal apabila  $> 0,05$  sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.7 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Supervisi akademik kepala madrasah (X)	0.491	0.969	<b>Normal</b>
Efektivitas kerja guru (Y)	0.525	0.946	<b>Normal</b>

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.491 nilai probabilitas Y sebesar 0.525. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran  $>$  dari 0,05.

#### E. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- c.  $H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- d.  $H_a$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  .
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Supervisi akademik kepala madrasah (X), terhadap variabel terikat Efektivitas kerja guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.8 : Rangkuman Uji linearitas Supervisi akademik kepala madrasah (X) Terhadap Efektivitas kerja guru (Y)**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.638	1	5.638	.109	.743
	Residual	1654.862	32	51.714		
	Total	1660.500	33			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) dengan variabel Efektivitas kerja guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 0.109 < F_t = 2.558$  pada signifikansi  $0.743 > 0.05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\check{Y} = 101.194 + 0.096X$

**F. Uji Homogenitas Data**

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau

mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : data populasi homogeny
- b.  $H_a$  : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai chi kuadrat hitung < chi kuadrat table
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai chi kuadrat hitung > chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

**Tabel 4.9 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y**

**Test Statistics**

	Supervisi Akademik Kepala Madrasah	Efektivitas Kerja Guru
Chi-Square	7.294	8.353
Df	17	17
Asymp. Sig.	.979	.958

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7.294, sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 17$  diperoleh besaran .979 Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Efektivitas kerja guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8.353 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 17$  diperoleh besaran .958. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

### **G. Pengujian Hipotesis**

**Hipotesis: Supervisi akademik kepala madrasah berhubungan secara signifikan dengan Efektivitas kerja guru Guru.**

Untuk menguji hipotesis yakni supervisi akademik kepala madrasah berhubungan secara signifikan terhadap efektivitas kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.0 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) dengan Efektivitas kerja guru (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.058	.003	-.028		7.191

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) dengan Efektivitas kerja guru (Y) sebesar 0.058 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.003 yang memberikan makna bahwa Supervisi akademik kepala madrasah (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.003 \times 100\% = 0,3\%$  terhadap Efektivitas kerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (supervisi akademik kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.739$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$ , Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel supervisi akademik dengan efektivitas kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor supervisi akademik meningkat sebesar satu unit maka efektivitas kerja guru juga akan meningkat sebesar  $101.194 + 0.096 = 101.29$  satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala madrasah mempunyai hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

#### **H. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor supervisi akademik kepala madrasah (X) sebanyak 1 orang (2.941%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (23.529 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (35.294 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka supervisi akademik kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa supervisi akademik kepala Madrasah Mts Darul Ulum ini sudah baik berdasarkan hasil data di atas.

Sebaran skor efektivitas kerja guru (Y) sebanyak 3 orang (8.8%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (26.47%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (35.29%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektivitas kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja guru yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa hubungan supervisi akademik kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru terdapat hubungan yang positif. Maka dapat dikemukakan bahwa menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) dengan Efektivitas kerja guru (Y)

sebesar 0.058 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.003 yang memberikan makna bahwa Supervisi akademik kepala madrasah (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.003 \times 100 \% = 0,3 \%$  terhadap Efektivitas kerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Supervisi akademik terhadap efektivitas kerja guru ) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.739$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel supervisi akademik dengan supervisi akademik dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $Y = 101.194 + 0.096X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor supervisi akademik meningkat sebesar satu unit maka efektivitas kerja guru juga akan meningkat sebesar  $101.194 + 0.096 = 101.29$  satuan

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melakukan atau melaksanakan kinerjanya terutama ditinjau dari dimensi kompetensi supervisi akademik tentu akan memberikan dampak bagi efektivitas kerja guru di madrasah. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan guru madrasah untuk meningkatkan kinerjanya tidak bisa dipisahkan dari upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan perhatian, motivasi dan dukungan untuk melaksanakan tugas-tugas.

Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memajukan madrasah yang dipimpinnya diperlukan kompetensikompetensi

yang harus dikuasai salah satunya adalah kompetensi supervisi. Kompetensi supervisi merupakan kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah sebagai supervisor yang ditunjukkan dalam kependaiannya mengelola kegiatan supervisi di lingkungan madrasah. Peran yang menonjol dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal membantu meningkatkan kualitas guru di madrasah adalah peran supervisi.<sup>45</sup>

Supervisi terbagi dua, yaitu supervisi akademik dan supervisi manajerial. Dalam hal ini, untuk melaksanakan pembinaan terhadap guru, supervisi akademiklah yang dipilih, sebab berkaitan langsung dengan proses pembelajaran, sedangkan supervisi manajerial berkaitan dengan teknis administrasi sekolah. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Sagala, (2012) *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, hlm. 134

<sup>46</sup> Darma, (2008), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapan*, hlm 10

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Supervisi akademik di Mts Darul Ulum di atas rata-rata dengan sebaran skor supervisi akademik (X) sebanyak sebanyak 6 orang (17,6%) berada di bawah rata-rata kelas, 13 orang (38,2 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 5 orang (14,7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka supervisi akademik kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata.
2. efektivita Kerja Guru di Mts Darul Ulum di bawah rata-rata dengan sebaran skor Efektivitas Kerja (Y) sebanyak 4 orang (11,7%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (23.5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (38.2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Supervisi akademik berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Efektivitas Kerja Guru di Mts Darul Ulum dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Supervisi akademik (X) dengan Efektivitas Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Supervisi akademik terhadap efektivitas Kerja ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.739$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan

sedang dan signifikan antara variabel supervisi akademik dengan Efektivitas Kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\check{Y} = 101.194 + 0.096X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Supervisi akademik meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $101.194 + 0.096 = 101.29$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Supervisi akademik memiliki hubungan sangat lemah terhadap Efektivitas Kerja Guru di Mts Darul Ulum.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian, penelitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan Efektivitas Kerja diperlukan beberapa upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (supervisi akademik) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari Mts untuk masa-masa yang akan mendatang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel supervisi akademik meliputi supervisi akademik sesuai yang gugur dalam uji validitas. Untuk supervisi akademik dengan cara meningkatkan kedisplin guru dalam memasuki kelas dan kehadiran dikelas tepat waktu. Sedangkan supervisi akademik dengan cara memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan studi banding ke sekolah dan memberikan kesempatan dalam menindak lanjuti keluhan dan harapan guru.

### **C. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat memimpin sekolah dengan baik serta memberikan pengawasan bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan Efektivitas Kerja para guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan memberikan pengawasan kepada para guru yang ada disekolah agar meningkatkan Efektivitas Kerja para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
3. Serta guru dapat meningkatkan Efektivitas Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan cepi Triatna. 2010. *Visionary Leadership menuju sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi aksara.
- Al-Qur'an dan Terjemahnya, Al-Jumanatul 'Ali, Departemen Agama RI : J-Art 2005.
- Asmami, Jamal Ma'mur, 2012, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta: DIVA Press
- B. Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif :Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Cut Suryani, (2015), Jurnal, *Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh*, VOL. 16, NO. 1, 23-42.
- Darma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapan*, 2008
- Herabudin. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Khaerul Umam. 2012. *Manajemen Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cipta Pusataka Media Perintis.
- Muhammad Ali Rifaldi, (2014), Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Adb Invest Se-Kota Surabaya*, Vol. 4 No. 4, April 2014
- Mukhtar, dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: GP Press.
- Nana Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Nur Afifah Masruroh, Jamroh Latief, 2016, Jurnal, *Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo*, Volume 1, Nomor 2, November 2016/1438
- Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Purwanto, M. Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, 2012, *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta,
- Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sahertian, Piet A. 2008, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Saiful Sagala, 2009, *Kemampuan Prfesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta
- Siahaan Amiruddin dan Wahyuli Lius Zen, 2010, *Pradigma Baru Administrasi Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2009, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta.

- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Susmaini dan Muhammad rifa'i. 2007. *Teori manajemen; menuju efektifitas pengelolaan organisasi*, Bandung: CiptaPustaka Media.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Asrul. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin dkk. 2010. *Kepemimpinan dan Supervisi akademik, menciptakan pemimpin pasar di jagat multibisnis*, Medan Perdana Publishing.
- Syafaruddin, 2017, *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains dan Islam*, Medan: Perdana Publishing.
- Syahrum dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2013.
- Yusni Siregar, (2010), jurnal, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Klinis di SMPN Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara*, Vol.1 4 No. 1.
- Yusuf Hadijaya, 2013, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, medan: Perdana Publishing.

## Lampiran I

### DAFTAR ANGKET

#### Petunjuk Pengisian Angket

1. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar

Jika pernyataan bersifat positif,

maka penilaiannya sesuai dengan keterangan berikut:

STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju = 1

TS : untuk jawaban Tidak Setuju = 2

KS : untuk jawaban Kurang Setuju = 3

S : untuk jawaban Setuju = 4

SS : untuk jawaban Sangat Setuju = 5

Jika pernyataan bersifat Negatif, maka penilaiannya sesuai dengan keterangan berikut:

STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju = 5

TS : untuk jawaban Tidak Setuju = 4

KS : untuk jawaban Kurang Setuju = 3

S : untuk jawaban Setuju = 2

SS : untuk jawaban Sangat Setuju = 1

2. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di madrasah ini

3. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terimakasih.

#### A. Identifikasi Responden

Nama Responden :

Nomor Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Strata Pendidikn :

Guru Bidang Studi :

Lama Bekerja di Madrasah :

**B. Angket Pernyataan Variabel X (Supervisi Akademik Kepala Madrasah)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Membuat program kerja tahunan					
2.	Membereri petunjuk dalam pelaksanaan tugas	SS	S	KS	TS	STS
3.	Meningkatkan kemampuan guru dalam program penilaian belajar siswa					
4.	Membina kemampuan guru dalam mengawas					
5.	Kepala madrasah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan madrasah					
6.	Kepala madrasah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan madrasah					
7.	Kepala madrasah dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat					
8.	Dalam memutuskan sesuatu kepala madrasah kurang memiliki kesabaran dan ketenangan					
9.	Kepala madrasah mengevaluasi perencanaan/program di akhir tahun					
10.	Kepala madrasah mendorong perubahan pola pikir kearah yang lebih baik					
11.	Kepalamadrasahmemberikan pelatihan kepada guru-guru agar tepat waktu dalam mengajar					
12.	Kepala madrasah kurang dapat mempercayai saya dan guru lainnya dalam bekerja					

13.	Kepalamadrasahikutberpartisipasidalamberbagaikegiatan					
14.	Kepalamadrasahmampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di madrasah					
15.	Kepalamadrasahmengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan madrasah					
16.	Kepala madrasah mendorong perubahan pola pikir kearah lebih baik					
17.	Kepala madrasah memberikan pelatihan terhadap guru-guru agar dapatmengajarsecaraprofesional					
18.	Kepala madrasah kurang dapat mempercayai sebagian guru lainnya					
19.	Kepala madrasah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di madrasah					
20.	Kepalamadrasahmengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan madrasah					
21.	Kepala madrasah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan para guru					
22.	Kepala madrasah memberikan perhatian terhadap guru-guru yang memiliki masalah					
23.	Kepala madrasah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan masinng-masing guru					
24.	Kepala madrasah bijaksana dalam menyelesaikan masalah para guru					
25.	Dalam menentukan sesuatu, kepala madrasah bermusyawarah dengan para guru					
26.	Kepala madrasah tidak melibatkan para guru dalam penyusunan perencanaan/ program					
27.	Kepala madrasah sangat terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari bawahannya					
28.	Kepala madrasah tidak mampu menilai tantangan dalam pengembangan madrasah dengan baik					

29.	Kepala madrasah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi madrasah					
30.	Kepala madrasah kurang aktif memberikan pengawasan kepada saya dan guru yang lain					

### C. Angket Pernyataan Variabel Y (Efektivitas Keja Guru)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Merencanakan metode pembelajaran					
2.	Merencanakan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik kompetensi yang akan dicapai					
3.	Guru menjelaskan secara detail tentang istilah yang sulit dimengerti					
4.	Menyusun rancangan kegiatan pembelajaran starategi yang dipilih					
5.	Merencanakan evaluasi proses akhir					
6.	Guru merasa bahagia dengan Pekerjaannya					
7.	Guru menjelaskan pokok-pokok bahasan dalam pembelajaran sesuai dengan urutan di buku					
8.	Guru selalu tepat waktu dan pokok bahasan selalu selesai dibahas sebelu waktu belajar berakhir					
9.	Guru menggunakan media pada saat menjelaskan pokok bahasan yang membutuhkan media					
10.	Tidak terlintas dipikiran untuk pindah ketempat kerja lain					

11.	Jika ada siswa yang ribut, maka guru akan lekas menegur atau memberikan hukuman					
12.	Guru selalu memberikan soal sebelum pelajaran berakhir					
13.	Guru merasaseakan-akanpekerjaannya dimadrasahinisebagaibeban					
14.	Melaksanakan bimbingan penyuluhan disiplin dan efektif					
15.	Tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas					
16.	Memberikan bimbingan dan penyuluhan terhadap guru					
17.	Guru hanya menggunakan buku paket, yang berkitan dengan pokok pembahasan					
18.	Pelaksanaan evaluasi proses dan hasil beajar secara berkesinambungan dengan metode					
19.	Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar					
20.	Menganalisis hasil belajar dan pelaksanaan tindak lanjut hasil belajar					
21.	Pada saat akan dilakuan diskusi, guru membagi siswa ke dalam beberapa kelompok , dengan kemampuan yang bervariasi					
22.	Guru menjelaskan setiap pokok bahasan dari yang paling mudah menuju yang sulit, sehingga siswa lebih mudah memahaminya					
23.	Guru memberikan contoh terkait yang dibahas dengan contoh yang mudah dipahaminya					
24.	Setiap guru memberikan soal, guru akan menjelaskan kepada siswa bobot nilai tiap soal					
25.	Sistem penilain pada saat guru memberikan tes					

	dalam bentuk lisan dan tulisan dapat dimengerti siswa dengan baik					
26.	Setiap memberikan soal, selalu ada soal yang ditekankan untuk dikerjakan terlebih dahulu, karena mempunyai nilai lebih dari soal lainnya					
27.	Guru memberikan teguran kepada siswa yang mengganggu kegiatan belajar mengajar					
28.	Guru memberikan motivasi, nasehat dan ide kepada murid ketika mengajar					
29.	Guru mengalami kesulitan mengatur siswa dalam kelas					
30.	Sistem penilain pada saat guru memberikan tes dalam bentuk lisan dan tulisan dapat dimngerti siswa dengan baik					

## Lampiran 2: Hasil Uji Valid Dan Reabel

### 1. Variabel Motivasi Berprestasi (X)

No	Butir Instrumen	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	.613	0.444	Valid
2.	Butir 2	.835	0.444	Valid
3.	Butir 3	.457	0.444	Valid
4.	Butir 4	.406	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
5.	Butir 5	.479	0.444	Valid
6.	Butir 6	.416	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
7.	Butir 7	.457	0.444	Valid
8.	Butir 8	.835	0.444	Valid
9.	Butir 9	.835	0.444	Valid
10.	Butir 10	.835	0.444	Valid
11.	Butir 11	.835	0.444	Valid
12.	Butir 12	.723	0.444	Valid
13.	Butir 13	.479	0.444	Valid
14.	Butir 14	.357	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
15.	Butir 15	.491	0.444	Valid
16.	Butir 16	.723	0.444	Valid
17.	Butir 17	.357	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
18.	Butir 18	.491	0.444	Valid
19.	Butir 19	.503	0.444	Valid

20.	<b>Butir 20</b>	.589	0.444	Valid
21.	<b>Butir 21</b>	.613	0.444	Valid
22.	<b>Butir 22</b>	.835	0.444	Valid
23.	<b>Butir 23</b>	.675	0.444	Valid
24.	<b>Butir 24</b>	.604	0.444	Valid
25.	<b>Butir 25</b>	.599	0.444	Valid
26.	<b>Butir 26</b>	.578	0.444	Valid
27.	<b>Butir 27</b>	.613	0.444	Valid
28.	<b>Butir 28</b>	.479	0.444	Valid
29.	<b>Butir 29</b>	.613	0.444	Valid
30.	<b>Butir 30</b>	.835	0.444	Valid
31	<b>Butir 31</b>	.613	0.444	Valid
32	<b>Butir 32</b>	.479	0.444	Valid
33	<b>Butir 33</b>	.613	0.444	Valid
34	<b>Butir 4</b>	.835	0.444	Valid

#### a. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 17 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.949	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Motivasi Berprestasi dinyatakan reabel

## 2. Variabel Kinerja Guru

No	Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	.678	0.444	Valid
2.	Butir 2	.755	0.444	Valid
3.	Butir 3	.715	0.444	Valid
4.	Butir 4	.739	0.444	Valid
5.	Butir 5	.913	0.444	Valid
6.	Butir 6	.818	0.444	Valid
7.	Butir 7	.540	0.444	Valid
8.	Butir 8	.913	0.444	Valid
9.	Butir 9	.913	0.444	Valid
10.	Butir 10	.913	0.444	Valid
11.	Butir 11	.318	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
12.	Butir 12	.506	0.444	Valid
13.	Butir 13	-.040	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
14.	Butir 14	.678	0.444	Valid
15.	Butir 15	.755	0.444	Valid
16.	Butir 16	.646	0.444	Valid
17.	Butir 17	.500	0.444	Valid
18.	Butir 18	.646	0.444	Valid
19.	Butir 19	.913	0.444	Valid

20.	<b>Butir 20</b>	.818	0.444	Valid
21.	<b>Butir 21</b>	.540	0.444	Valid
22.	<b>Butir 22</b>	.518	0.444	Valid
23.	<b>Butir 23</b>	.740	0.444	Valid
24.	<b>Butir 24</b>	.378	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
25.	<b>Butir 25</b>	.712	0.444	Valid
26.	<b>Butir 26</b>	.678	0.444	Valid
27.	<b>Butir 27</b>	.755	0.444	Valid
28.	<b>Butir 28</b>	.646	0.444	Valid
29.	<b>Butir 29</b>	.913	0.444	Valid
30.	<b>Butir 30</b>	.818	0.444	Valid
31.	<b>Butir 27</b>	.755	0.444	Valid
32.	<b>Butir 28</b>	.646	0.444	Valid
33.	<b>Butir 29</b>	.913	0.444	Valid
34.	<b>Butir 30</b>	.818	0.444	Valid

**a. Reabilitas**

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 17

untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.965	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Kinerja Guru dinyatakan reabel.

## Lampiran 3

## 1 VARIABEL X

No.	Butir Instrumen																									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	103
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	102
3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	100
4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	105
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	101
6	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	107
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
8	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	115
9	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	109
10	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	111
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	112
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	117
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	101
14	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	107
15	5	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	112
16	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	100
17	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	107
18	5	5	4	4	4	5	4	5	1	4	4	1	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	98
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	106
21	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	106
22	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	107
23	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	116
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	108
25	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	110
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	4	1	5	113
27	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	108
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	119
29	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	2	5	109
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	111
31	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	109
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	115
33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	108
34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	110
Jumlah	158	146	152	150	150	148	151	143	141	152	147	146	152	140	146	139	147	151	150	155	153	142	145	133	142	3679

## 2. VARIABEL Y



## Lampiran 4

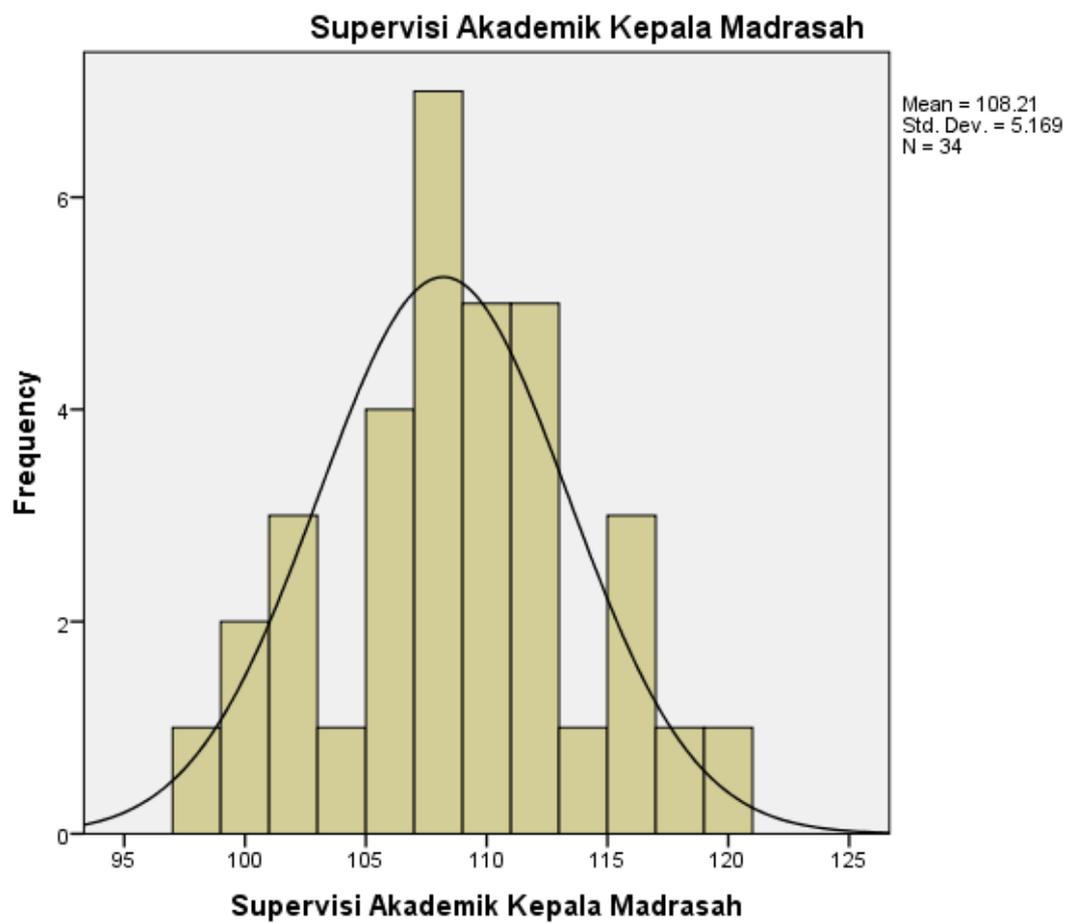
**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

### Statistics

	Supervisi Akademik Kepala Madrasah	Efektivitas Kerja Guru
N	Valid	34
	Missing	0
Mean	108.21	109.50
Std. Error of Mean	.886	1.217
Median	108.00	110.50
Mode	107	111
Std. Deviation	5.169	7.094
Variance	26.714	50.318
Range	21	25
Minimum	98	98
Maximum	119	123
Sum	3679	3723

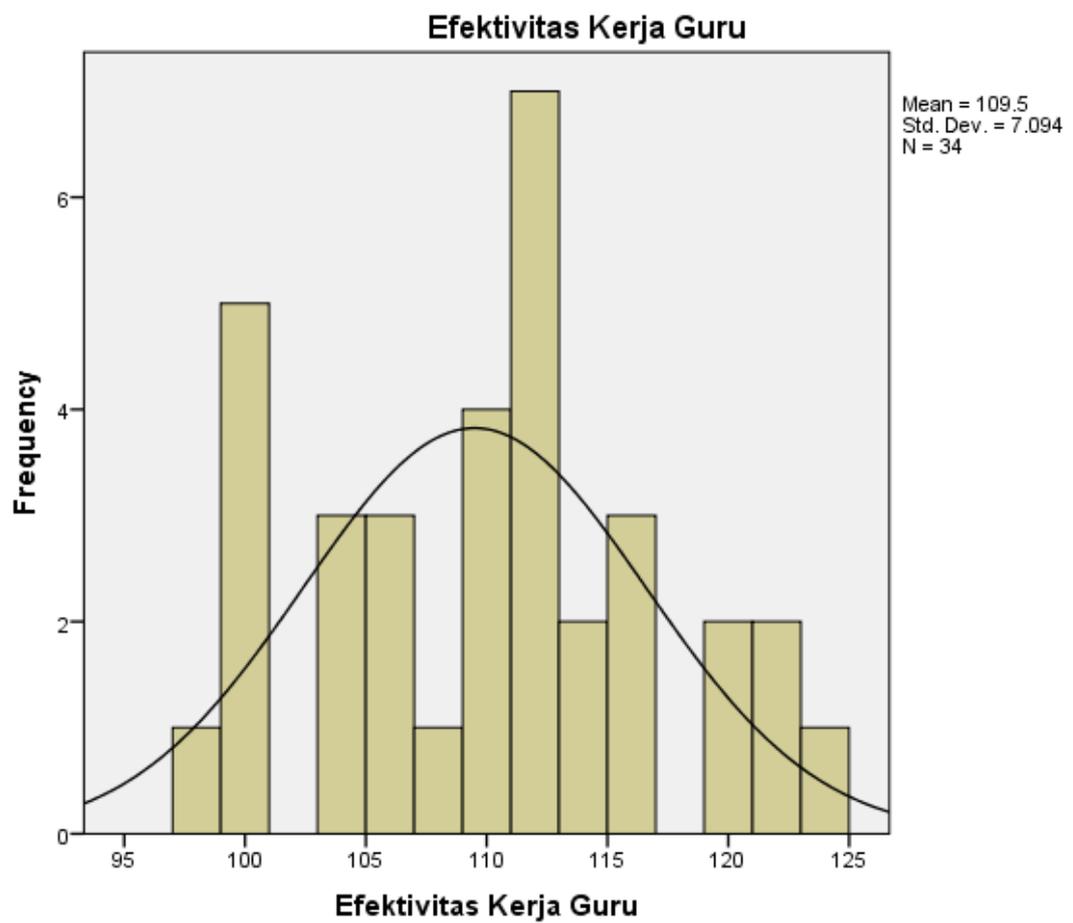
**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Supervisi akademik kepala madrasah**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>f Absolut</b>	<b>F.Relatif</b>
1	98 – 101	5	14.705%
2	102 – 105	4	11.764%
3	106 – 109	12	35.294%
4	110 – 113	8	23.529%
5	114 – 117	4	11.764%
6	118 – 119	1	2.941%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>



**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas kerja guru**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	98 – 103	9	26.47%
2	104 – 108	4	11.764%
3	109 – 113	12	35.29%
4	114 – 119	6	17.64%
5	120 – 123	3	8.8%
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>



**Tabel 4.4 Kecenderungan Variabel**

Interval Koefisien	Kategori
$X \geq Mi + 1,5 + SDi$	Tinggi
$Mi - \frac{SDi}{d} \leq X < Mi + 1,5 SDi$	Sedang
$Mi - 1,5 SDi \leq X < \frac{SDi}{d} + Mi$	Kurang
$X < Mi - 1,5 SDi - \frac{SDi}{d}$	Rendah

**TABEL 4,5**

**Tingkat Kecenderungan Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X)**  
)

Skor	Frekuensi	F <sub>absolut</sub> %	Kategori
$\geq 113,5$	5	14,7%	Tinggi
108,5-113	13	38,2%	Sedang
103,5-108,5	10	29,4%	Kurang
$\leq 103,5$	6	17,6%	Rendah
	34	100%	

**tabel 4,6**

**Tingkat Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja Guru (Y)**

Skor	Frekuensi	F <sub>absolut</sub> %	Kategori
$\geq 115,3$	13	38,2%	Tinggi
110-115,3	8	23,5%	Sedang
105,2-110,5	9	26,4%	kurang
$\leq 105,2$	4	11,7%	Rendah
	34	100%	

**Tabel 4.7 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Supervisi akademik kepala madrasah (X)	0.491	0.969	Normal
Efektivitas kerja guru (Y)	0.525	0.946	Normal

**Tabel 4.8 : Rangkuman Uji linearitas Supervisi akademik kepala madrasah (X) Terhadap Efektivitas kerja guru (Y)**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.638	1	5.638	.109	.743
	Residual	1654.862	32	51.714		
	Total	1660.500	33			

**Tabel 4.9 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y**

**Test Statistics**

	Supervisi Akademik Kepala Madrasah	Efektivitas Kerja Guru
Chi-Square	7.294	8.353
Df	17	17
Asymp. Sig.	.979	.958

**Tabel 5.0 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Supervisi akademik kepala madrasah (X) dengan Efektivitas kerja guru (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.058	.003	-.028	7.191

Lampiran

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**ABDUR RIZAL**, lahir di Desa Air Jernih kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat, tanggal Lahir 04 Januari 1995 dari Ayahanda Taslim Bin Sobar dan Ibunda Wahyunna Binti Bukhori. Memiliki enam saudara empat laki-laki dan dua perempuan.

#### **Pendidikan Formal Yang Ditempuh**

1. SD Negeri 12 koto balingka Tamat Tahun 2008.
2. Mts Darul Ulum Tamat Tahun 2011.
3. MA Darul Ulum Tamat Tahun 2014.