

**PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
MADRASAH DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA GURU DI MI DAERAH BINAAN 1 KOTA PEKALONGAN**

TESIS

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister



Oleh:

NUR ROHMAH
NIM: 2003038007

**PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama lengkap : Nur Rohmah
NIM : 2003038007
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala
Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan**

Menyatakan bahwa proposal tesis yang berjudul:

**PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
MADRASAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MI DAERAH BINAAN 1 KOTA PEKALONGAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, Juni 2023




Nur Rohmah
NIM 2003038007



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
PASCASARJANA

Jl. Walisongo 3-4, Semarang 50185, Indonesia, Telp.-Fax:+62 24 7614454,
Email: Pascasarjana@walisongo.ac.id, Website: <http://pasca.walisongo.ac.id/>

PENGESAHAN TESIS

Proposal tesis yang ditulis oleh:

Nama : Nur Rohmah
NIM : 2003038007
Judul : Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan

Telah dilakukan revisi sesuai saran dalam Sidang Tesis pada tanggal 23 Juni 2023 untuk persyaratan meraih gelar magister dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Disahkan oleh :

Nama Lengkap & Jabatan	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd. Ketua Sidang / Penguji	03-07 2023	
Dr. Fahrurrozi, M.Ag. Sekretaris Sidang / Penguji	3/9 24/2023 7	
Dr. Fatkuroji, M.Pd. Pembimbing / Penguji	24/2023 7	
Dr. H. Mustopa, M.Ag. Penguji	5/7 2023	
Dr. Muhammad Nafi Annury, M.Pd. Penguji	24/2023 7	

NOTA PEMBIMBING

Semarang, Juni 2022

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.

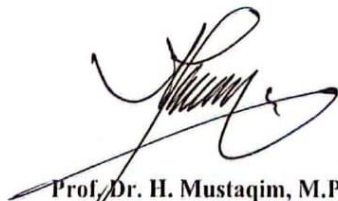
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama lengkap : Nur Rohmah
NIM : 2003038007
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI
AKADEMIK KEPALA MADRASAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MI DAERAH BINAAN 1 KOTA
PEKALONGAN**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam siding ujian tesis.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd
NIP. 19590424198303 1 005

NOTA PEMBIMBING

Semarang, Juni 2022

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

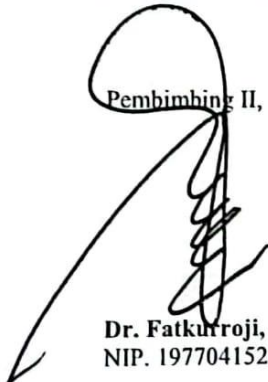
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama lengkap : Nur Rohmah
NIM : 2003038007
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI
AKADEMIK KEPALA MADRASAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MI DAERAH BINAAN 1 KOTA
PEKALONGAN**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang ujian tesis.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing II,


Dr. Fatkurroji, M.Pd.
NIP. 19770415200701 1 032

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan**

Penulis : Nur Rohmah

NIM : 2003038007

Tesis ini membahas tentang intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan. Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Apakah intensitas supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan? (3) Apakah intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan? Permasalahan tersebut dibahas melalui studi lapangan yang dilaksanakan di semua Madrasah Ibtidaiyah Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan yang berjumlah 11 MI dengan sampel penelitian yang berjumlah 61 guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner dan dokumen. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji prasyarat dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan linieritas. Selanjutnya data di analisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana, uji t parsial, regresi berganda, dan uji f.

Dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar $33,497 > f$ tabel $3,15$ pada taraf signifikansi 5% . Ini artinya secara simultan intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Sedangkan pengaruh variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar $16,1\%$, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru $53,4\%$, serta intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar $52,0\%$. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan diterima.

Kata Kunci: *Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

ABSTRAK

Title : **The Effect of The Academic Supervision Intensity of The Madrasah Principal and The Work Environment on Teacher Performance under The Guidance of Area 1 MI, Pekalongan City**

Author : Nur Rohmah

ID Number : 2003038007

This thesis discuss about the intensity of the Madrasah Head Master's academic supervision and the work environment on teacher's performance in Pekalongan under the guidance of area 1 MI. This study is intended to answer the following problems: (1) Does the Madrasah Head Master's intensity academic supervision affect teacher's performance in Pekalongan under the guidance of area 1 MI? (2) Does the work environment affect teacher's performance in Pekalongan under the guidance of area 1 MI? (3) Does the intensity of the Madrasah Head Master's intensity academic supervision and the work environment both affect the teacher's performance of teachers in Pekalongan under the guidance of area 1 MI? These problems was discussed through field studies conducted in all Pekalongan under the guidance of area 1 MI, for a total of 11 MI. This study uses a type of quantitative research. The data collection technique using questionnaire method, while the data analysis was carried out using statistical data analysis. In this study, there were 61 teachers as respondent. Data collection was carried out using questionnaire and document method. The questionnaire instrument, before to be used to obtain objective data, was first tested for its validity and reliability. After the instrument test was carried out, the researcher distributed questionnaires to obtain data X_1 , X_2 , and Y . Furthermore, the data was analyzed using regression analysis technique.

From the research findings, it can be concluded that there is an influence between Madrasah Head Master's intensity academic supervision (X_1) and the work environment (X_2) on teacher's performance (Y). This was indicated by the calculated f value of $33.497 > f$ table 3.15 at a significance level of 5%. This means that simultaneously, Madrasah Head Master's intensity academic supervision and the work environment affect the teacher's performance at Pekalongan under the guidance of area 1 MI. Meanwhile, the effect of the variable intensity of the headmaster's academic supervision on teacher's performance was 16.1% and the effect of the work environment on teacher's performance was 53.4%. The islamic school head master's intensity academic supervision and work environment on teacher's performance was 52,0%. So, the hypothesis that states that there is an effect of the Madrasah Head Master's intensity academic supervision and work environment on teacher's performance at Pekalongan under the guidance of area 1 MI is accepted.

Keywords: *Headmaster's Academic Supervision Intensity, Work Environment, Teacher's Performance*

TRANSLITERASI

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin
1	ا	Tidakdilambangkan
2	ب	b
3	ت	t
4	ث	ṡ
5	ج	j
6	ح	ḥ
7	خ	kh
8	د	d
9	ذ	ẓ
10	ر	r
11	ز	z
12	س	s
13	ش	sy
14	ص	ṣ
15	ض	ḍ

No	Arab	Latin
16	ط	ṭ
17	ظ	ẓ
18	ع	‘
19	غ	g
20	ف	f
21	ق	q
22	ك	k
23	ل	l
24	م	m
25	ن	n
26	و	w
27	ه	h
28	ء	’
٢٩	ي	y

2. Vocal Pendek

.... = a	كَتَبَ	kataba
.... = i	سُئِلَ	su’ila
.... = u	يَذْهَبُ	yazhabu

3. Vocal Panjang

... = ā	قَالَ	qāla
... = ī	قِيلَ	qīla
... = ū	يَقُولُ	yaqūlu

4. Diftong

أَيُّ = ai	كَيْفَ	kaifa
أَوْ = au	حَوْلَ	ḥ aula

Catatan:

Kata sandang [al-] pada bacaan syamsiyyah atau qamariyyah ditulis [al-] secara konsisten supaya selaras dengan teks Arabnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Dzat yang penulis selalu mohon pertolongan-Nya. Tidak lupa penulis panjatkan sholawat serta salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang menjadi penerang manusia dari masa kegelapan ke masa terang benderang. Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun Tesis ini, dan dengan petunjuk-petunjuk-Nya penulis mampu menyelesaikannya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya dan seluruh umatnya.

Tesis yang berjudul “Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan” ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Walisongo Semarang.

Kemudian dengan terselesainya penulisan Tesis ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berjasa dan berpartisipasi, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Ahmad Ismail, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. Fahrurrozi, M. Ag., dan Bapak Dr. H. Mustopa, M. Ag., selaku Kaprodi dan Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi arahan kepada penulis.
4. Bapak Prof. Dr. H. Mustaqim, M. Pd. dan Bapak Dr. Fatkurroji, M. Pd., selaku pembimbing yang dengan ikhlas telah banyak mengarahkan dan membantu dalam penulisan Tesis ini.
5. Segenap dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Walisongo Semarang, yang

telah membantu penulis menyelesaikan studi di Pascasarjana UIN Walisongo Semarang.

6. Bapak/Ibu Guru dan kepala madrasah ibtidaiyah di lingkungan Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan yang dengan ikhlas telah memberi ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di madrasahny.
7. Kedua orang tua penulis, Abah H. Arifudin dan Ibu Hj. Miskiyah yang telah menjadi orang tua hebat yang selalu memberikan doa serta dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
8. Suami tercinta, Mas Lukman Hakim yang senantiasa memberi kasih sayang, semangat, dan pengertian selama penulis menempuh studi.
9. Kakak-kakak dan ponakan yang selalu memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Pascasarjana UIN Walisongo Semarang yang tiada henti saling memberikan semangat.
11. Rekan-rekan guru di MSI 14 Medono yang telah memberi semangat dan pengertian sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
12. Semua pihak yang ikut membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga itikad dan amal baik yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Tak lupa saya haturkan maaf kepada semua pihak atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan Tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dan semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Semarang, Juni 2023

Penulis

Nur Rohmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. RUMUSAN MASALAH	6
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. DESKRIPSI TEORI.....	8
B. KAJIAN PUSTAKA.....	36
C. RUMUSAN HIPOTESIS	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN	48
B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	48
C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	50
D. VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN	52
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	59
F. UJI KEABSAHAN DATA	60
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	73
A. DESKRIPSI DATA	73

1. ANALISIS UJI ASUMSI.....	73
2. DESKRIPSI DATA INTENSITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH (X1)	76
3. DESKRIPSI DATA LINGKUNGAN KERJA (X2).....	82
4. DESKRIPSI KINERJA GURU (Y)	87
B. ANALISIS DATA	92
1. UJI KORELASI.....	94
2. ANALISIS HIPOTESIS.....	96
C. PEMBAHASAN PENELITIAN	103
BAB V PENUTUP.....	108
A. KESIMPULAN	108
B. SARAN.....	109
C. KATA PENUTUP.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	119
RIWAYAT HIDUP	135

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Populasi
Tabel 3.2	Variabel Intensitas Supervisi Akademik kepala Madrasah (X_1)
Tabel 3.3	Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 3.4	Variabel Kinerja Guru (Y)
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas kuesioner Intensitas Supervisi Akademik kepala Madrasah (X_1)
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas kuesioner Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas kuesioner Kinerja Guru (Y)
Tabel 3.8	Cronbach Alpha
Tabel 3.9	Daftar Interpretasi r
Tabel 3.10	Hasil Reliabilitas
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas
Tabel 4.2	Hasil Uji Multikolinieritas
Tabel 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Tabel 4.4	Skor Nilai Kuesioner Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)
Tabel 4.5	Distribusi Nilai Kuesioner Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)
Tabel 4.6	Konversi Nilai Kuesioner Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)
Tabel 4.7	Skor Nilai Kuesioner Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 4.8	Distribusi Nilai Kuesioner Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 4.9	Konversi Nilai Kuesioner Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 4.10	Skor Nilai Kuesioner Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.11	Distribusi Nilai Kuesioner Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.12	Konversi Nilai Kuesioner Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.13	Analisis Pendahuluan
Tabel 4.14	Uji Korelasi
Tabel 4.15	Interpretasi Koefisien Korelasi
Tabel 4.16	Coefficients Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)
Tabel 4.17	Anova Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)
Tabel 4.18	Model summary Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)
Tabel 4.19	Coefficients Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 4.20	Anova Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 4.21	Model summary Lingkungan Kerja (X_2)
Tabel 4.22	Coefficients Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.23	Anova Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.24	Model summary Kinerja Guru (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah. Dalam pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.”¹

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak terlepas dan peran serta dunia pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang amat penting dalam meningkatkan kemajuan bangsa. Pendidikan bukan hanya sekedar warisan dari generasi ke generasi. Akan tetapi diharapkan mampu mengubah dan mengembangkan pengetahuan. Pendidikan mempunyai tujuan tertentu dalam setiap pelaksanaannya. Untuk meraih tujuan pendidikan akan dipengaruhi oleh setiap pelaksanaannya.

Diterangkan dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang undang-undang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 bahwa guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.² Seorang pendidik harus mempunyai kualifikasi tertentu untuk mencapai standar yang

¹Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, ayat 1.

²Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Undang-undang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1.

telah ditetapkan. Undang-Undang di atas sudah jelas bahwa tugas dari seorang guru tidak hanya sebagai pengajar namun guru juga dituntut untuk terus mengembangkan dirinya dalam hal kegiatan belajar mengajar. Sebagai guru yang profesional maka harus menguasai setiap indikator yang telah tercantum dalam empat kompetensi guru yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi inilah yang dapat menyatakan guru tersebut menjadi pendidik profesional.³

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan dewasa ini.

Guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila ia mampu dan terampil dalam (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; dan (3) menilai pembelajaran.⁴ Ketiga hal tersebut menurut hemat peneliti bisa dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kualitas profesionalisme kinerja guru. Dengan kata lain, guru profesional akan mampu merencanakan pengajaran dengan baik hingga menilai pembelajaran secara tepat dan akurat.

³Harsono, M. Joko Susilo, *Pemberontakan Guru: Menuju Peningkatan Kualitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 32.

⁴Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 116.

MI di daerah binaan (Dabin) 1 kota Pekalongan merupakan organisasi MI yang terletak di Kecamatan Barat Kota Pekalongan. Madrasah ini terdiri dari 11 MI yang memiliki potensi besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang dapat diakui kredibilitasnya dan tumbuh menjadi madrasah unggulan. Hal ini terbukti dari predikat akreditasinya yang mayoritas adalah sangat baik. Namun realita di lapangan, kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan dalam proses pembelajaran pada saat ini masih beragam, salah satunya yaitu guru belum mampu menunjukkan kinerja yang profesional. hal tersebut ditandai dengan indikator kinerja guru yang belum maksimal. Diantaranya yaitu (1) guru membuat RPP hanya pada saat akan ada kunjungan kelas dalam supervisi kepala madrasah atau pada saat menghadapi akreditasi sekolah; (2) adanya guru yang belum mampu mengembangkan media dan teknologi secara inovatif; (3) adanya kondisi negatif di mana komunikasi yang kurang harmonis antarpersonal.

Berdasarkan masalah rendahnya mutu pendidikan tersebut dapat disebabkan oleh faktor rendahnya kinerja guru. Walaupun pendapat ini tidak sepenuhnya benar, namun cukup beralasan karena faktor guru paling banyak bersentuhan dengan murid. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya dilandasi oleh penguasaan kompetensi atau kemampuan yang memadai, sehingga berakibat pada rendahnya kinerja profesionalnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran. Sering kali guru kurang mempersiapkan dan memahami penyusunan rencana pembelajaran.

Oleh karena itu, perlu adanya bimbingan di antaranya yaitu melalui intensitas supervisi akademik sehingga guru memiliki keterampilan dalam penyusunan rencana pembelajaran. Supervisi mempunyai arti pengawasan. Sementara orang yang melakukan supervisi disebut supervisor atau pengawas. Supervisor dianggap jabatan yang secara ideal diduduki oleh seseorang yang

mempunyai keahlian di bidangnya. Kelebihan dan keunggulan bukan saja dari segi kedudukan, melainkan pula dari segi skill yang dimilikinya. Menurut Hadari Nawawi, supervisi adalah pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu para guru agar menjadi guru yang profesional, cakap, dan terampil sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.⁵

La Ode Ismail Ahmad dalam penelitiannya mengatakan bahwa guru harus selalu disupervisi dalam konteks kualitas kinerjanya sehingga dapat berbanding lurus dengan fungsinya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Meskipun guru bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan mutu sebuah lembaga pendidikan.⁶ Sehubungan dengan supervisi ini ada beberapa hasil penelitian yang relevan untuk dikemukakan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Dalawi dkk menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik dengan peningkatan profesionalisme kinerja guru.⁷ Iin Siswati juga menyatakan bahwa semakin baik supervisi akademik kepala sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru.⁸ Berdasarkan teori tersebut, dapat diduga bahwa intensitas supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain yang disebutkan diatas, Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

⁵Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 16.

⁶La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya," *Jurnal Idaarah* no. 1, vol. 1, 2017, hlm. 133.

⁷Dalawi dkk., "Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Guru SMP Negeri 1 Bengkayang," *S2 AP FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak*, no. 1, vol. 1, 2016, hlm. 16.

⁸Iin Siswati, "Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Se-Kecamatan Kedung Jepara", *Program pascasarjana Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara*, 2021, hlm. v.

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan madrasah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Hal ini selaras dengan pendapat Zaenal dan Suharyo yang menyatakan bahwa lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.⁹ Dengan begitu, lingkungan kerja dalam madrasah harus diperhatikan dan atur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan selanjutnya dapat mendorong semangat dalam bekerja dengan lebih giat, tetap terpelihara, tidak hanya kepada guru yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan anggota dalam madrasah tersebut. Sehubungan dengan teori tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani dkk. menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹⁰ Musafir Thahir juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kinerja guru.¹¹ Berdasarkan teori tersebut, dapat diduga bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berangkat dari fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.

⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 54.

¹⁰Dewi Fitriani, dkk., “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari”, *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 1, no. 1, 2018, hlm. 130.

¹¹Musafir Thahir, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI-UMI Makassar*, Vol. 16, No. 2, 2019, hlm. 129.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Apakah intensitas supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan?
3. Apakah intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, adapun manfaat dapat ditinjau dari segi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat secara teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca sehubungan dengan pengaruh

supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.

2. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut.

- a. Bagi penulis, yaitu seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan ilmu manajemen pendidikan khususnya dalam hal supervisi akademik kepala madrasah.
- b. Bagi madrasah, melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi kepala madrasah dalam pembinaan profesional guru di madrasahnyanya.
- c. Bagi madrasah lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi madrasah lain sehingga bermanfaat dalam peningkatan profesionalisme guru di madrasahnyanya.
- d. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademik.
- e. Bagi pihak-pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi untuk mengembangkan cara pandang, pengetahuan dan teori sesuai dengan keperluan masing-masing pihak, seperti mahasiswa, guru, kepala madrasah, dan pihak lainnya baik bagi perorangan maupun kelompok.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah

a. Pengertian Intensitas Supervisi Akademik

Dalam kamus ilmiah populer kata *intens* berarti keras, tekun, kuat, giat, bersemangat.¹² Intensitas berarti keadaan tingkatan atau ukuran intensnya yaitu sangat kuat atau penuh semangat.¹³ Athur S Reber dalam kamus psikologi yang diterjemahkan oleh Yudi Santoso mendefinisikan intensitas adalah dipinjam dari ilmu fisika yaitu sebuah pengukuran kuantitas energi.¹⁴

Istilah supervisi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris terdiri dari dua akar kata, yaitu *super* yang artinya diatas, dan *vision* mempunyai arti melihat, maka secara keseluruhan supervisi di artikan sebagai melihat dari atas, dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi dari guru, untuk melihat dan mengawasi pekerjaan guru.¹⁵ Adapun arti supervisi telah banyak dikemukakan oleh para ahli diantaranya yaitu sebagai berikut.

- 1) Menurut Adam dan Dickey, supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pelajaran. Program ini dapat berhasil apabila supervisor memiliki keterampilan dan cara kerja yang efisien dalam kerja sama dengan guru dan petugas pendidikan lainnya. Jadi program

¹²Kemendikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hlm. 383.

¹³Kemendikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,... hlm. 383.

¹⁴Athur S. Reber, *Kamus Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 481.

¹⁵Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.

berencana untuk memperbaiki pengajaran tersebut pada hakekatnya adalah perbaikan belajar dan mengajar.¹⁶

- 2) Departemen Pendidikan Nasional merumuskan supervisi sebagai pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.¹⁷
- 3) Menurut Ngalim Purwanto, supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹⁸
- 4) Menurut Herabudin, supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁹
- 5) Menurut Sahertian, supervisi adalah usaha untuk memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun kelompok dalam memperbaiki pengajaran.²⁰

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah aktivitas pembinaan atau bimbingan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala madrasah kepada guru dan pegawai madrasah

¹⁶Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 42.

¹⁷Depdikbud, *Materi BinteK Pengawas TK SD/SDLB Provinsi Jawa Tengah Tahun 2007*, (Semarang: Dinas P dan K, 2007), hlm. 27.

¹⁸Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Karya, 2006), hlm. 103.

¹⁹Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2009), hlm. 195.

²⁰Piet Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), hlm. 19.

dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya definisi dari supervisi akademik menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut.

- 1) Menurut Glickman, Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.²¹
- 2) Menurut Suharsimi Arikunto, supervisi akademik merupakan kegiatan yang menfokuskan kepada pemantauan aspek-aspek akademik. Aspek akademik tersebut merupakan hal-hal yang terkait langsung dengan proses pembelajaran.²²
- 3) Menurut Fathurrohman dan Suryana supervisi akademik atau disebut juga dengan supervisi pengajaran adalah kegiatan supervisi terhadap guru-guru dan kepala sekolah dalam rangka memperbaiki kualitas pengajaran.²³
- 4) Menurut Sagala, supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersamasama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.²⁴

²¹Glickman, et al. *Supervision of Instruction: A Developmental Approach* Nedham Height, (MA: Allyn and Bacon, 2007).

²²Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 41.

²³Pupuh Fathurrohman, *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm. 12.

²⁴Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 106.

5) Menurut Daresch, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.²⁵

Pemaparan pengertian supervisi akademik menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa intensitas supervisi akademik merupakan layanan bantuan yang diberikan kepada guru oleh supervisor (kepala madrasah) dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran, membantu guru mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas mengajar, sehingga guru dapat mencapai kinerja mengajar yang lebih baik lagi.

b. Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik

Kepala madrasah adalah pemimpin dan sekaligus penanggung jawab terselenggaranya pembelajaran yang berkualitas di madrasah guna mencapai tujuan.²⁶ Pembelajaran yang tinggi ditandai dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk menjamin adanya proses peningkatan profesionalisme guru sekaligus melakukan penilaian kerjanya. Salah satu upaya penting dalam pengembangan profesionalisme dan peningkatan kinerja guru di madrasah adalah melakukan supervisi kepada guru.²⁷

²⁵Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah, *Supervisi Akademik*, (LPPKS Indonesia, 2011), hlm. 4.

²⁶Helmawati, Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui Manajerial Skill, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm 17.

²⁷Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Budaya 2019, *Modul Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS - PKG)*, (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019), hlm. 1

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor yaitu melakukan supervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Sergiovani dan Starrat mengatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di madrasah. Agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik untuk madrasah.²⁸

Supervisi akademik berpusat pada masalah pembelajaran peserta didik. Supevisi ini dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengetahui kemampuan mengajar guru yang kemudian akan diberikan bimbingan. Sehingga poin dari supervisi akademik adalah bukan untuk menilai perfoma guru akan tetapi, memberikan bimbingan kepada guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan 22 Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas, bahwa kepala madrasah selaku supervisor harus memiliki standar kompetensi, yaitu sebagai berikut.

- 1) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran.
- 2) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Proses Pembelajaran (RPP).
- 3) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan.

²⁸E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 252.

- 4) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan, dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pelajaran. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran.

Berdasarkan kompetensi tersebut, salah satu peran utama kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan adalah membantu atau membina guru agar lebih profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui pelaksanaan fungsi supervisi dalam bentuk penelitian, penilaian, perbaikan, dan peningkatan, sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.²⁹

c. Tujuan Supervisi Akademik

Secara umum, tujuan supervisi akademik adalah membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan bagi peserta didiknya. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Maka dari itu kepala sekolah sebagai supervisor, dapat dilaksanakan secara efektif antara lain: kunjungan kelas, diskusi kelompok, pembinaan individual, dan simulasi pembelajaran.³⁰ Sejalan dengan pendapat tersebut, untuk menuju kearah perbaikan dan meningkatkan kinerja guru dalam belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan supervisi akademik kepala madrasah, berikut merupakan tujuan yang di kemukakan oleh Sahertian.³¹

- 1) Membantu guru dalam menyusun persiapan mengajar.

²⁹Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 92.

³⁰E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 113.

³¹Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hlm.85

- 2) Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar.
- 4) Membantu guru dalam menerapkan metode dan tehnik mengajar.
- 5) Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- 6) Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar.
Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.

d. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Dirjen Pendidikan Islam tahun 2014 mengemukakan tentang pedoman pelaksanaan pemenuhan beban kerja pengawas madrasah, ruang lingkup pengawas akademik mencakup sembilan dimensi sebagai berikut.³²

- 1) Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru, menyusun administrasi rencana pembelajaran.
- 2) Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Melakukan pendampingan membimbing guru dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik.
- 4) Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru menggunakan media dan metode belajar.
- 5) Memberikan masukan kepada guru dalam memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar.
- 6) Memberikan rekomendasi kepada guru mengenai tugas pada pelaksanaan bimbingan bagi peserta didik.

³²Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Tahun 2014, *Pedoman Pelaksanaan Pemenuhan Beban Kerja Pengawas Madrasah*

- 7) Memberi bimbingan kepada guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran.
- 8) Memberi bimbingan kepada guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran atau pembimbingan.
- 9) Memberi bimbingan kepada guru untuk melaksanakan refleksi hasil-hasil yang dicapainya.

Mengacu pada ruang lingkup supervisi akademik tersebut, dapat ditegaskan bahwa seorang kepala madrasah MI dituntut memahami permasalahan yang mungkin terjadi saat proses pembelajaran serta kebutuhan dan karakteristik guru agar dapat memberikan bimbingan sesuai kebutuhan guru saat mengajar di kelas. Adapun penjelasan mengenai lingkup kegiatan supervisi akademik kepala madrasah sebagai berikut.

1) Perencanaan supervisi akademik

Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya apa harus dikerjakan dan siapa yang mengerjakannya. Untuk itu, perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang.³³

Perencanaan supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Tahap perencanaan merupakan

³³Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2008), hlm. 50.

tahap di mana supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara yang akan diterapkan selama melakukan supervisi. Pada tahap persiapan juga tercermin kegiatan supervisi secara keseluruhan, sehingga supervisor hendaknya melibatkan atau berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan supervisi.

Adapun manfaat perencanaan supervisi akademik adalah: (a) pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik, (b) untuk menyamakan persepsi seluruh warga madrasah tentang program supervisi akademik, (c) penjaminan penghematan dan keefektifan penggunaan sumber daya sekolah (tenaga, waktu dan biaya).³⁴ Dengan demikian, dalam perencanaan supervisi akademik pada dasarnya adalah mempersiapkan berbagai perangkat yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik. Kegiatan yang dilakukan saat merencanakan supervisi adalah sebagai berikut.³⁵

a) Merumuskan tujuan

Tujuan supervisi akademik ditujukan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Antara lain dengan cara memberi masukan, bimbingan, dan mengembangkan kemampuan guru sehingga kompetensi guru meningkat. Perumusan tujuan dilakukan secara musyawarah mufakat antara kepala madrasah dengan guru yang hendak disupervisi untuk menyatukan pendapat dalam merumuskan tujuan dengan mempertimbangkan permasalahan guru yang disupervisi sehingga terwujud komitmen bersama.

³⁴Lantip Diat Prasonjo, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: GavaMedia, 2011), hlm. 96.

³⁵Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, *Buku Ajar Pengantar Supervisi Akademik*, 2019, hlm. 9-19.

b) Menetapkan jadwal

Jadwal pelaksanaan supervisi akademik meliputi informasi seperti nama guru yang disupervisi, mata pelajaran, hari dan tanggal pelaksanaan, jam pelajaran, kompetensi dasar, dan pokok bahasan/materi.

c) Menentukan pendekatan dan teknik

Pendekatan adalah cara atau perbuatan untuk mendekati diri kepada suatu objek. Terdapat 3 pendekatan dalam supervisi akademik menurut Achecon, Keith A, at al, 1997 seperti dikutip dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2014: 78 adalah sebagai berikut. (1) Saintifik, didasarkan atas data (hasil pengamatan dan pencatatan yang teliti, objektif dan valid) untuk selanjutnya diambil langkah perbaikan yang diperlukan. (2) Artistik (Artistic) merekomendasikan agar kepala sekolah turut mengamati, merasakan, dan mengapresiasi pengajaran yang dilakukan oleh guru. (3) Klinis, didasarkan atas diagnosis kekurangan (kelemahan/penyakit) untuk langkah perbaikan selanjutnya.

Teknik supervisi adalah cara spesifik yang digunakan oleh supervisor untuk mencapai tujuan supervisi yang pada akhirnya dapat melakukan perbaikan proses pembelajaran yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Menurut Gwyn ada dua macam teknik supervisi akademik, yaitu individual dan kelompok.

➤ Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang dilakukan terhadap guru secara perorangan. Supervisor berhadapan dengan seorang guru untuk mengetahui kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut. Teknik

supervisi individual ini dapat dilakukan dengan lima cara, yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri.

- Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi, ada tiga belas teknik supervisi kelompok yaitu: kepanitiaan-kepanitiaan (pembentukan komite), kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru, lokakarya atau konferensi kelompok.

Untuk menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat, seorang kepala madrasah harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina dan karakteristik setiap teknik di atas serta sifat atau kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan betul-betul sesuai dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik.

2) Pelaksanaan supervisi akademik

Pelaksanaan supervisi diarahkan pada kegiatan belajar mengajar dalam rangka pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum. Tahap pelaksanaan yang disebut juga tahap pengamatan adalah cara kepala madrasah untuk mengetahui

pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pelaksanaan supervisi hendaknya dilakukan secara berkesinambungan.

Pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dengan mengamati kegiatan pembelajaran yang berlangsung dalam dalam situasi maupun area belajar yang telah direncanakan Pelaksanaan supervisi akademik memfokuskan pada optimalisasi pemanfaatan bahan ajar, lingkungan dan situasi belajar untuk menciptakan kegiatan belajar siswa yang efektif dan bermakna. Kegiatan yang efektif merupakan kegiatan yang mampu menstimulasi proses berpikir, bersikap, dan berperilaku tingkat tinggi sehingga siswa dapat melalui tahapan berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai yang diharapkan serta mampu mengungkapkan dimensi kognitif sebagaimana yang diharapkan. Kegiatan belajar yang bermakna adalah kegiatan yang mampu membawa siswa untuk dapat menangkap, mengidentifikasi sekaligus merespon permasalahan kehidupan yang ada di sekitarnya dalam menguatkan kemampuan literasi, numerasi, sains dan social budaya sehingga siswa mampu bersikap, berperilaku, dan berpikir secara optimal untuk menemukan solusi dengan menggunakan pengetahuan yang dipelajari.³⁶

Pelaksanaan supervisi akademik memiliki karakteristik mendampingi, membimbing, dan berkolaborasi agar proses pembelajaran yang berlangsung dapat menghasilkan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Selain itu pelaksanaan supervisi akademik

³⁶Keputusan Menteri Agama RI No 624 tahun 2021 tentang Pedoman Supervisi Pembelajaran pada Madrasah, hlm. 9.

akan berkontribusi untuk menemukan solusi perbaikan pelaksanaan pembelajaran pada periode pembelajaran selanjutnya.

3) Evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik

Evaluasi menurut Guthrie dan Reed yaitu sebagai suatu upaya penilaian sistematis pengaruh suatu usaha. Dalam perbaikan dan peningkatan, evaluasi merupakan pintu masuk pertama yang harus dilalui, tanpa itu mustahil perbaikan dan peningkatan bisa dilakukan. Demikian halnya dalam dunia pendidikan, tercapai atau tidaknya program pendidikan yang diselenggarakan akan bisa diketahui jika dilaksanakan evaluasi. Hasilnya akan menghasilkan keputusan perbaikan dan peningkatan kualitas hasil program pendidikan yang dilaksanakan.³⁷

Dalam aktivitas mengevaluasi, ada tiga kegiatan besar yang biasanya dilakukan oleh supervisor, yaitu: identifikasi tujuan evaluasi, penyusunan desain dan metodologi evaluasi serta pengukuran. Suharsimi Arikunto mengidentikan kegiatan evaluasi program yang dilaksanakan pengawas ini dengan kegiatan penelitian. Proses evaluasi merupakan upaya mencari suatu fakta dan kebenaran dalam pelaksanaannya harus objektif dan rasional, prinsip metode ilmiah harus diterapkan. Ada beberapa teknik evaluasi program yang biasanya dipakai oleh supervisor dalam mencari data untuk tindak lanjut, yaitu: (1) test, (2) observasi, (3) laporan diri, (4) evaluasi diri, (5) teman sejawat.³⁸ Setelah itu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

³⁷Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2009), hlm. 395.

³⁸Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, hlm. 396.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.³⁹ Menurut Nuraini, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.⁴⁰ Sedangkan menurut Simanjuntak, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.⁴¹

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan

³⁹Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), hlm. 97.

⁴⁰Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pperspektif Global*, (Pekanbaru: UNRI Press, 2004), hlm. 134.

⁴¹Burhan Simanjuntak, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Remaja Yosda Karya, 2003

yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja guru di madrasah.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam suatu organisasi agar mendukung terciptanya suasana yang kondusif guna mendukung kinerja seseorang. Sondang P. Siagian berpendapat bahwa ada dua macam lingkungan kerja sebagai berikut.⁴²

- 1) Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu sebagai berikut.
 - a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan rasa sempit.
 - c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
 - d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
 - e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sebaliknya yang mudah dicapai karyawan.
 - f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya.

⁴²Sondang. P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 57.

g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap yang ramah, saling menghargai serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud hubungan sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan ke lingkungan kerja non fisik. Karena jika dilihat dari kriterianya (antara lingkungan kerja fisik dan non fisik) untuk lingkungan kerja non fisik masih banyak kekurangannya. Dimana kekurangan tersebut salah satunya adalah kurangnya hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan atau antar teman sejawat.

c. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sanjaya lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik menyangkut suatu hubungan antara bawahan dengan atasan maupun antar teman sejawat.⁴³

⁴³Ignasius Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 45.

Menurut Wursanto Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.⁴⁴ Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.⁴⁵ Menurut Duane lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.⁴⁶

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana para guru bekerja yang di dalamnya terdapat interaksi sosial berupa hubungan atau relasi kerja. Hubungan tersebut berupa hubungan formal dan non formal yang dilakukan guru dengan pimpinan, sesama guru, maupun guru dengan rekan kerja lainnya dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Relasi kerja sangat diperlukan untuk kelangsungan pekerjaan. Relasi dan kerjasama yang

⁴⁴Ignasius Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 45.

⁴⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 26.

⁴⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011),

baik dapat mendorong motivasi guru untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan sesama guru, maupun hubungan dengan tenaga kependidikan.⁴⁷

1) Hubungan kerja antara guru dengan pimpinan

Hubungan guru dengan pimpinan terdapat hubungan timbal balik. Pimpinan senantiasa memberikan perintah disertai dengan petunjuk pelaksanaan suatu pekerjaan, memberikan motivasi terhadap guru, mengikut sertakan guru dalam hal pembuatan keputusan. Sementara itu guru melaksanakan apa yang diperintahkan pimpinan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya kepada pimpinan, memberikan ide, saran, kritik yang membangun dan lain-lain. Dalam hubungan antara guru dengan pimpinan yang perlu diperhatikan adalah tercapainya keselarasan kerja dimana kedua belah pihak saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2) Hubungan kerja dengan rekan kerja

Menurut Hariandja hubungan antar rekan kerja adalah hubungan kesamping dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Hubungan kerja antar rekan kerja sangat diperlukan dan sangat menentukan dalam

⁴⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 61.

menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antar rekan kerja dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu dalam menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama rekan kerja merupakan sarana agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.⁴⁸

Salah satu manfaat dengan adanya hubungan yang baik sesama rekan kerja bagi suatu organisasi adalah terhindarnya konflik. Dengan tidak adanya konflik, maka kekompakan dan rasa solidaritas dapat terpelihara. Pada akhirnya semakin meningkat semangat kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Kedua hubungan ini jika kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pekerja dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut.⁴⁹

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- 3) Perilaku yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.

⁴⁸Nela Pima, Rahmawanti Bambang Swasto, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2 , 2014, hlm. 3.

⁴⁹Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 270.

- 4) Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 5) Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 6) Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Rivai berpendapat bahwa kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.⁵⁰ Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵¹

Kinerja menurut Drucker adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif. Sedangkan menurut Mc Daniel berpendapat bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.⁵² Menurut Whitmore mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.⁵³ Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang

⁵⁰Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: Jejak, 2018), hlm. 11.

⁵¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2017), hlm. 67.

⁵²Sukarno Andhy Yahya, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang, *Tesis*. IKIP Semarang, 2013, hlm. 9.

⁵³Hamzah B. Uno, Restu Damayanti, Fandy Hutari, *Teori kinerja dan pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 62.

dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Sedangkan guru adalah tenaga profesional yang memiliki tugas pokok mengajar dan mendidik.⁵⁴ Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya.⁵⁵ Karena itu, menurut Nana Sudjana hakikat guru berasumsi pada tujuh hal yaitu: guru sebagai agen pembaharuan, guru berperan sebagai pemimpin dan pendukung nilai-nilai masyarakat, guru sebagai fasilitator memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar, guru bertanggungjawab atas tercapainya hasil belajar subjek didik, guru dituntut untuk menjadi kontrol dalam pengelolaan proses belajar mengajar bagi calon guru yang menjadi subjek didiknya, guru bertanggungjawab secara profesional untuk terus-menerus meningkatkan kemampuannya, dan guru menjunjung tinggi kode etik profesional.⁵⁶ Dengan demikian, kinerja guru adalah unjuk kerja yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

⁵⁴Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Ed. 1, Cet. 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 257.

⁵⁵Darmajaya, *Guru Profesional (Kajian Teoritis, Supervisi Pendidikan, Konsep Pembinaan Guru, Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah)*, (Palembang: NoerFikri Offset, 2016), hlm. 2.

⁵⁶Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan dari Teori menuju Implementasi*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 183.

harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁷ Untuk itu, banyak cara dan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Pada hakikatnya, baik atau tidaknya kinerja guru adalah bersumber dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini sebagaimana firman Allah Swt. dalam al-Qur'an Surah ar-Rad ayat 11 yang artinya “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri*”.⁵⁸

Ayat di atas menunjukkan bahwa, seorang guru apabila memiliki kemauan yang kuat dari dalam dirinya, apapun yang diusahakannya akan terlaksana dengan maksimal. Karena pada dasarnya Allah Swt. akan memberikan sesuatu sesuai dengan kesungguhan guru itu sendiri. Karena itu, seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya juga memerlukan agama sebagai pondasi dan pedoman. Tanpa agama, kehidupan di muka bumi ini akan hancur.⁵⁹ Penerapan pemahaman agama di setiap aktivitas dan keseharian manusia akan mengarahkan manusia untuk bekerja dan berusaha semaksimal mungkin. Agama akan menuntun setiap prilaku manusia untuk amanah, bersungguh-sungguh dan tentunya menuju ketaatan kepada Allah SWT.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal muncul dari dalam diri guru, seperti bakat, pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan faktor

⁵⁷Supardi, *Kinerja Guru...* hlm. 45.

⁵⁸Kementrian Agama Republik Indonesia, *Syaamil al-Qur'an Terjemah Tafsir Perkata, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir al-Qur'an Kementrian Agama Republik Indonesia*, (Bandung: Sygma Publishing, 2010), hlm. 250 .

⁵⁹Imam Syafii, et al, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Karakter di Perguruan Tinggi: Disertai Buku Panduan Praktikum Pengamalan Ibadah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 23.

dari luar seperti lingkungan kerja⁶⁰, iklim kerja, tantangan dan tuntutan pekerjaan.⁶¹

Menurut Amstrong dan Baron bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut.⁶²

- 1) *Personal factor*: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situasional factor*: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut.⁶³

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru.

⁶⁰Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 49.

⁶¹Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 216.

⁶²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007), hlm. 74.

⁶³Martinis Yamin & Maisa, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010), hlm. 43.

- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan madrasah, proses organisasi (madrasah) dan kultur kerja dalam organisasi (madrasah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Berdasarkan pemaparan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut.

- 1) Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri guru. meliputi kemampuan diri, pengetahuan, dan motivasi dalam bekerja.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar guru. Antara lain meliputi faktor kepemimpinan kepala madrasah dan faktor lingkungan madrasah

c. Indikator Kinerja Guru

Komponen yang dinilai dalam kinerja guru dalam penelitian ini adalah setiap indikator kompetensi dari setiap dimensi kompetensi yang dimiliki guru yang bersangkutan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

1) Merencanakan pembelajaran

Perencanaan yaitu merupakan kegiatan yang paling dahulu dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan pekerjaan dengan merencanakan hal-hal yang terkait dengan itu agar bias membuahkan hasil yang baik dan maksimal sesuai yang diharapkan.⁶⁴ Kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran diwujudkan dengan kegiatan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). RPP merupakan rencana pembelajaran yang dikembangkan secara rinci mengacu pada silabus, buku teks pelajaran, dan buku panduan guru.⁶⁵

Setiap guru di setiap satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP untuk kelas di mana guru tersebut mengajar di SD/MI. Guru wajib membuat RPP pada awal tahun atau awal semester sesuai dengan rencana kerja madrasah. Kegiatan penyusunan ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.⁶⁶ Pengembangan RPP dapat juga dilakukan oleh guru secara berkelompok antar madrasah atau antar wilayah dikoordinasi, difasilitasi, dan disupervisi oleh kantor kementerian agama setempat.⁶⁷

2) Melaksanakan pembelajaran

Melaksanakan kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan

⁶⁴Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 56.

⁶⁵Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 103 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Belajar Oleh Pendidik Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah, hlm. 6.

⁶⁶Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 15.

⁶⁷Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 103 Tahun 2014, hlm. 7.

pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.⁶⁸ Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru secara optimal.

Tahap pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

- a) Kegiatan pendahuluan, guru mengondisikan suasana belajar yang menyenangkan; mendiskusikan kompetensi yang sudah dipelajari dan dikembangkan sebelumnya berkaitan dengan kompetensi yang akan dipelajari dan dikembangkan; menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dan manfaatnya dalam kehidupan sehari-hari; menyampaikan garis besar cakupan materi dan kegiatan yang akan dilakukan; dan menyampaikan lingkup dan teknik penilaian yang akan digunakan.
- b) Kegiatan inti menggunakan pendekatan saintifik yang disesuaikan dengan karakteristik mata pelajaran dan peserta didik. Guru memfasilitasi peserta didik untuk melakukan proses mengamati, menanya, mengumpulkan informasi / mencoba, menalar / mengasosiasi, dan mengomunikasikan.
- c) Kegiatan penutup terdiri atas: (1) Kegiatan guru bersama peserta didik yaitu: (a) membuat rangkuman/simpulan pelajaran; (b) melakukan refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan; dan (c) memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran; (2) Kegiatan guru yaitu: (a) melakukan penilaian; (b) merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, memberikan tugas baik

⁶⁸Barnawi dan Mohammad Arifin, hlm. 16.

tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik; dan (c) menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.⁶⁹

3) Menilai hasil dan tindak lanjut pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.⁷⁰ Lingkup penilaian dilakukan untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Ketiga aspek ini tidak dapat dipisahkan dalam pemberian penilaian.⁷¹ Setelah melaksanakan penilaian hasil belajar dilanjutkan melaksanakan kegiatan tindak lanjut. Kegiatan tindak lanjut dilakukan dengan menggunakan dua program yaitu remedial dan pengayaan.

Kegiatan remedial adalah suatu kegiatan atau proses untuk memahami dan mengetahui secara cermat mengenai kesulitan-kesulitan belajar siswa. Secara khusus tujuan pembelajaran remedial adalah membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar agar mencapai prestasi belajar yang diharapkan melalui proses

⁶⁹Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 103 Tahun 2014, hlm. 10.

⁷⁰Barnawi dan Mohammad Arifin, hlm. 18.

⁷¹Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 104 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Belajar Oleh Pendidik Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah, hlm. 12.

penyembuhan dalam aspek kepribadian atau dalam proses belajar mengajar.⁷²

Dalam pembelajaran remedial siswa dibantu untuk memahami kesulitan belajar yang dihadapinya kemudian dibantu untuk mengatasi kesulitan tersebut dengan cara memperbaiki cara belajar dan sikap belajar yang dapat mendorong tercapainya hasil belajar secara optimal serta mampu melaksanakan tugas-tugas belajar yang diberikan guru. Kegiatan remedial dapat dilakukan dengan cara pemberian pembelajaran ulang dengan metode dan media yang berbeda, pemberian bimbingan secara individual, ataupun pemanfaatan tutor sebaya dengan teman yang memiliki kecepatan belajar lebih.⁷³

Menurut Suharsimi Arikunto, kegiatan pengayaan adalah kegiatan yang diberikan kepada peserta didik kelompok cepat sehingga peserta didik tersebut menjadi lebih kaya pengetahuan dan keterampilannya atau lebih mendalam penguasaan bahan pelajaran dan kompetensi yang mereka pelajari. Tujuan program pengayaan yaitu untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan terhadap materi yang sedang atau telah dipelajarinya serta agar siswa dapat belajar secara optimal baik dalam hal pendayagunaan kemampuannya maupun perolehan dari hasil belajar.⁷⁴

⁷²Yuliananingsih, Kegiatan Tindak Lanjut dalam Pengembangan Asesmen Pembelajaran di MI, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Dasar*, Vol. 4, No. 1, 2020, hlm. 25.

⁷³Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 104 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Belajar Oleh Pendidik Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah,

⁷⁴Moh.Uzer Usman & Lilis Setiawan, *Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar-Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 68.

B. Kajian Pustaka

Dalam sebuah langkah penelitian, perlu adanya acuan berupa penelitian terdahulu yang di dapat dari berbagai hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang akan diteliti dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang peneliti ajukan.

1. Suarlin dan Elpisa, dalam jurnalnya (2021) yang berjudul “*The Intensity of the Principal's Supervision on Teacher Performance*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa intensitas supervisi berada pada kategori sedang. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan intensitas supervisi terhadap kinerja guru, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,348 > 2,093$ atau $sig < 0,05$ yaitu $0,028 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dan H_1 diterima. Ini menunjukkan tingkat yang signifikan sebesar 5%, sehingga cukup bukti untuk menyatakan bahwa X mempengaruhi Y, artinya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh secara intensif (signifikan).⁷⁵

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya: penelitian yang dilakukan oleh Suarlin dan Elpisa hanya satu variabel bebasnya yaitu intensitas supervisi kepala madrasah sedangkan peneliti ada dua variabel bebas yaitu intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja.

2. Netti Karim dkk, dalam jurnalnya (2020) dengan judul “*Effect of Supervision Intensity, Work Motivation, and Commitment on Teachers' Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung intensitas supervisi kepala sekolah sebesar 2,955. Jika dibandingkan dengan nilai t

⁷⁵Suarlin dan Elpisa, *The Intensity of the Principal's Supervision on Teacher Performance*, *Linguistics and Culture Review*, 2021, hlm. 1343.

tabel dari 1,988, t hitung lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa intensitas supervisi kepala sekolah bersifat positif dan pengaruh langsung signifikan sebesar 11,40% terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Pohuwato.⁷⁶

Persamaan penelitiannya sama-sama membahas tentang pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya: Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Netti Karim dkk terdapat tiga yaitu intensitas supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan komitmen kerja sedangkan peneliti ada dua variabel bebas yaitu intensitas supervisi kepala madrasah dan lingkungan kerja.

3. Nin Asrilia Diantawati dkk, dalam Jurnalnya (2021) dengan judul “*The Effect of Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Teacher*”. Hasil penelitiannya adalah (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru SMA di IIR Timur II Palembang. Hal ini juga ditunjukkan dengan t hitung sebesar 5,489, (2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA di IIR Timur II Palembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 4,246, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,486, (3) Terdapat pengaruh yang positif antara supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA di IIR Timur II Palembang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 9,207 dan nilai signifikansi F sebesar 0.000.⁷⁷

⁷⁶Netti Karim dkk, Effect of Supervision Intensity, Work Motivation, and Commitment on Teachers' Performance, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Gorontalo: Vol. 4, no. 2, 2020, hlm. 112.

⁷⁷Nin Asrilia Diantawati dkk., The Effect of Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Teacher, *Education and Humanities Research*: vol. 565, 2021, hlm. 1351.

Persamaan penelitiannya sama-sama membahas tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaannya: Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Nin Asrilia Diantawati dkk. supervisi akademik dan lingkungan kerja sedangkan peneliti adalah fokus pada intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

4. Herliana dkk, dalam Jurnalnya (2023) dengan judul “*The Effect of Principal’s Academic Supervision, Teacher’s Professionalism and Work Environment on Teacher’s Performance*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, profesionalisme guru, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Apabila kegiatan supervisi akademik dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan, maka kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran dilaksanakan secara profesional dan lingkungan kerja selain memenuhi standar, juga memberikan manfaat positif bagi guru, maka kinerja guru akan meningkat.⁷⁸

Persamaan penelitiannya sama-sama membahas tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaannya: Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Herliana dkk. Supervisi akademik kepala sekolah, profesionalisme guru dan lingkungan kerja sedangkan peneliti tidak ada profesionalisme guru pada variabel bebasnya.

5. Bustasar dkk, dalam jurnalnya (2018) dengan judul “*The Effect of Principal Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Madrasah Teachers in Kota Bengkulu*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan pengaruh signifikan supervisi kepala sekolah di Kota Bengkulu dengan koefisien regresi 0,302, t hitung

⁷⁸Herliana dkk, *The Effect of Principal’s Academic Supervision, Teacher’s Professionalism and Work Environment on Teacher’s Performance*, Vol. 4 No. 2, 2023: *Journal of Social Work and Science Education*, hlm. 489.

2,209, dan nilai signifikansi 0,032. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Aliyah guru dengan koefisien regresi 1,139, t hitung 5,174, dan nilai signifikansi 0,000. (3) Adanya pengaruh sekolah supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 26,611 dan nilai signifikansi 0,000.⁷⁹

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas kinerja guru. Namun perbedaannya adalah variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Bustasar dkk. supervisi akademik dan lingkungan kerja sedangkan peneliti adalah fokus pada intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

6. Iin Siswati, dalam tesisnya (2021) dengan judul “Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Se-Kecamatan Kedung Jepara”. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara. Hal ini berdasarkan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,768 dan konstanta sebesar 24.414. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 24.414 + 0,768X_1$. Ini berarti jika intensitas supervisi akademik meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,768. Nilai t-hitung 19,380 > t tabel 1,976. Ini artinya intensitas supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Pengaruh yang diberikan sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain.⁸⁰

⁷⁹Bustasar dkk., The Effect of Principal Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Madrasah Teachers in Kota Bengkulu, *International Journal of Science and Research*: Vol. 8 No. 1, 2018, hlm. 209.

⁸⁰Iin Siswati, “Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Se-Kecamatan Kedung Jepara”,... hlm. v.

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Iin Siswati yaitu intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja sedangkan peneliti yaitu intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

7. Dedik Iwan Setiawan dan Taufiq Harris, pada jurnalnya (2022) dengan judul “Pengaruh Supervisi Manajerial dan Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Gugus Sekolah II Purwodadi Pasuruan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Gugus Sekolah II Purwodadi Pasuruan dengan nilai t hitung $2,491 > 1,725$ dengan pengaruh sebesar 25,6%, sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.⁸¹

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama meneliti pengaruh intensitas supervisi terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: variabel bebas pada penelitiannya Dedik Iwan Setiawan dkk yaitu supervisi manajerial dan intensitas supervisi akademik sedangkan peneliti adalah intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

8. Laeli Nur Afiah, pada tesisnya (2018) yang berjudul “Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Ngaliyan Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan intensitas supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 15,299 lebih besar dari F tabel (3,98) pada taraf signifikansi 5%. Dengan tingkat korelasi sebesar 0,416 dalam kategori sedang karena berada direntang 0,400–0,599. Jika diformulasikan dalam hitungan persen sebesar 17,3%. Jadi kontribusi dari intensitas supervisi

⁸¹Dedik Iwan Setiawan, Taufiq Harris, Pengaruh Supervisi Manajerial dan Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Gugus Sekolah II Purwodadi Pasuruan, *Jurnal Magister*, Vol. 9, No. 22, 2022, hlm. 1.

akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kec. Ngaliyan Semarang sebesar 17,3% dan sisanya 82,7% Dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.⁸²

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh intensitas supervisi terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Laeli Nur Afiah hanya satu yaitu intensitas supervisi akademik sedangkan peneliti ada dua variabel bebas yaitu intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

9. Alfina Zulfa, pada tesisnya (2017) yang berjudul “Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Agama di MI Se-Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara intensitas supervisi akademik (X) terhadap kinerja guru agama (Y), hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi $0,630 > (0,297)$ pada taraf signifikansi 5% dan $(0,384)$ pada taraf signifikansi 1% yang berarti signifikan. Sementara itu, uji F sebesar $27,664 > (4,07)$ pada taraf signifikansi 5% dan $(7,27)$ pada taraf signifikansi 1%, maka dalam hal ini dapat berarti signifikan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru agama di MI se-Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan.⁸³

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Alfina

⁸²Laeli Nur Afiah, *Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Ngaliyan Semarang*, (Semarang: UIN Walisongo, 2018), hlm. 82.

⁸³Alfina Zulfa, *Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Agama di MI Se-Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan*, Semarang: 2017, UIN Walisongo.

Zulfa hanya satu yaitu intensitas supervisi akademik sedangkan peneliti ada dua variabel bebas yaitu intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

10. Amin Jamaani dkk., dalam jurnalnya (2021) dengan judul “*The Effect of Education and Training and the Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri Ogan Ilir*”. Hasil regresi diperoleh dari tabel 4.13, menjelaskan jika nilai lingkungan kerja (X₂) ditambah 1 skor, kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,566, taraf signifikansinya diperoleh hitungan lingkungan kerja (X₂) sebesar 5,607 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,05$), maka H₀ di tolak.⁸⁴

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Namun perbedaannya adalah Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Amin Jamaani dkk. Pendidikan dan Pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan peneliti adalah intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

11. Baharuddin, pada jurnalnya (2021) yang berjudul “*The Effect of the Work Environment on Teacher Performance*”. Hasil uji hipotesis dengan SPSS diperoleh (R/r_{xy}) = 0,850 dan t test = 26.146 dengan sig. nilai = 0,000 < 0,05. itu menunjukkan bahwa koefisien korelasi X dan Y signifikan atau bekerja lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Nilai dari R adalah 0,85, mendekati 1, artinya hubungan antara variabel X (kerja lingkungan) dan variabel Y (kinerja guru) solid dan searah. Jika nilai lingkungan kerja lebih tinggi, nilai kinerja guru juga akan lebih tinggi. Nilai R Square adalah 0,723 yang berarti berhasil variabel lingkungan mempengaruhi kinerja guru sebesar 72,3%. Sebagai perbandingan, sisanya

⁸⁴Amin Jamaani dkk., The Effect of Education and Training and the Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri Ogan Ilir, *Education and Humanities Research*: vol. 565, 2021, hlm. 1168.

27,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model atau variabel yang tidak diteliti.⁸⁵

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin hanya satu yaitu lingkungan kerja sedangkan peneliti ada dua variabel bebas yaitu intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

12. Maulana Ibrahim dkk., pada jurnalnya (2019) yang berjudul “*The Effect of Teachers, Work Environment, and Work Satisfaction on the Performance of IPS Teachers of the Demak Regency*”. Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh R Square sebesar 0,722 atau 72,2% yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan kategori sebesar 72,2% terhadap kinerja guru SMP. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil R Square of 0,865 atau 86,5% yang berarti bahwa kompetensi guru, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh berpengaruh dengan kategori 86,5% terhadap kinerja guru SMP, sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain.⁸⁶

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Maulana Ibrahim dkk. ada tiga yaitu kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sedangkan peneliti ada dua variabel bebas yaitu intensitas supervisi akademik dan lingkungan kerja non fisik.

⁸⁵Baharuddin, “The Effect of the Work Environment on Teacher Performance”, *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol. 24 No. 1, 2021, hlm. 126.

⁸⁶Maulana Ibrahim, “The Effect of Teachers, Work Environment, and Work Satisfaction on the Performance of IPS Teachers of the Demak Regency”, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 6, No. 2, 2019, hlm. 798.

13. Nur Rahmi, pada jurnalnya (2022) yang berjudul “*The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Capabilities on Teacher Performance with Level of Work Stress as Intervening Variable on COVID-19 Pandemic at Immanuel Christian School of Medan*”. Hasil dari penelitian langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui stres kerja. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,225 dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ artinya bahwa stres kerja memediasi lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja guru di Universitas Kristen Immanuel di Medan. Sehingga hasil hipotesis ini tes diterima.⁸⁷

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: variabel bebas pada penelitian yang dilakukan Nur Rahmi yaitu kompetensi guru sedangkan variabel bebas yang peneliti lakukan adalah supervisi akademik.

14. Dayat Hidayat (2020), pada jurnalnya yang berjudul “*The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,7%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($7,024 > 2,000$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 40,2%, dilakukan pengujian hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($6,398 > 2,000$). Disiplin dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki a berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y =$

⁸⁷Nur Rahmi, “The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Capabilities on Teacher Performance with Level of Work Stress as Intervening Variable on COVID-19 Pandemic at Immanuel Christian School of Medan”, *International Journal of Research and Review*, Vol. 9, No. 4, 2022, hlm. 297.

$10,637 + 0,386X_1 + 0,365X_2$. Sumbangan pengaruh sebesar 54,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($36.188 > 2.760$).⁸⁸

Persamaan penelitiannya adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: salah satu variabel bebas pada penelitian Dayat Hidayat adalah disiplin kerja sedangkan variabel bebas yang peneliti lakukan adalah supervisi akademik.

15. Rustam Hadi (2021), pada jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru IPS SMP Negeri Kabupaten Klaten”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 11,622 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru IPS di SMP Negeri Kabupaten Klaten.⁸⁹

Persamaan penelitiannya adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: salah satu variabel bebas pada penelitian Rustam Hadi adalah kompetensi guru sedangkan variabel bebas yang peneliti lakukan adalah supervisi akademik.

16. Nur'aini Marzani dan Donny Dharmawan (2017), pada jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1)

⁸⁸Dayat Hidayat, The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang, *Jurnal Administrare*: Vol. 7, No. 1, 2020, hlm. 197.

⁸⁹Rustam Hadi, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Kinerja Guru IPS SMP Negeri Kabupaten Klaten, *Indonesian Journal of Educational Development*, Vol. 2 No. 3, 2021, hlm. 501.

menunjukkan adanya hubungan yang positif sebesar 0,872 terhadap kinerja karyawan.⁹⁰

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitiannya: salah satu variabel bebas pada penelitian Nur'aini Marzani dan Donny Dharmawan adalah kompetensi sedangkan variabel bebas yang peneliti lakukan adalah intensitas supervisi akademik.

17. Pratiwi Indah Sari (2018), pada jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Indah Sari menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja diabaikan, maka kinerja guru = 14,062. Sedangkan, nilai variabel untuk lingkungan kerja (X) adalah 0,853 menyatakan bahwa jika tingkat lingkungan kerja seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,853.⁹¹

Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitiannya: salah satu variabel bebas pada penelitian Pratiwi Indah Sari adalah motivasi kerja sedangkan variabel bebas yang peneliti lakukan adalah intensitas supervisi akademik.

⁹⁰Nur'aini Marzani dan Donny Dharmawan, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol.5. No. 3 September 2017, hlm. 1

⁹¹ Pratiwi Indah Sari, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2018, hlm. 8.

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau ringkasan dari kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proporsi yang akan di uji validitasnya atau merupakan jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian.⁹² Hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan.

⁹²Nanang Martono, *Metode Penelitian: Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 57

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya.⁹³ Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain sehingga hasil akhirnya itu mengetahui apakah ada pengaruhnya antara variabel tersebut.⁹⁴

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yaitu cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara sistematis dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka.⁹⁵ Tujuan dari penggunaan penelitian kuantitatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga.⁹⁶

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI Daerah Binaan (Dabin) 1 Kota Pekalongan dimana terdapat 11 MI yaitu sebagai berikut.

1. MII Pringlangu 01 di Jl. Urip Sumoharjo No.27 B, Pringrejo
2. MII Pringlangu 02 di Jl. Urip Sumoharjo No.27 B, Pringrejo
3. MII Pringlangu 03 di Jl. Urip Sumoharjo No.27 B, Pringrejo

⁹³Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: 2010, Bumi Aksara), hlm. 26.

⁹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 35.

⁹⁵Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 68.

⁹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ... hlm. 8.

4. MSI IX Bendan di Jl. KH. M. Mansyur No 20 Gg 7, Bendan Kergon
5. MIS Pasirsari 01 di Jl. Sutan Syahrir, Pasirsari
6. MIS Pasirsari 02 di Jl. Sutan Syahrir, Pasirsari
7. MSI VIII Medono di Jl. Karya Bakti, Medono
8. MSI 14 Medono di Jl. Karya Bakti V/21, Medono
9. MI Salafiyah Tirto di Jl. KH. Ahmad Dahlan Gang IX No. 1, Tirto
10. MIS Bumirejo di Jl. Kh. Ahmad Dahlan, Pringrejo
11. MI Manba`ul`ulum di Jl. Hayam Wuruk Gang III, Bendan Kergon

Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah tahun ajaran 2022/2023 dengan alur sebagai berikut: Peneliti mendatangi ketua Daerah Binaan 1 Kota Pekalongan pada tanggal 20 Februari 2023 untuk meminta izin penelitian dimana responden dalam penelitiannya adalah dewan guru pada madrasah Binaan beliau. Setelah mendapat izin, peneliti diarahkan ketua Daerah Binaan 1 untuk mendatangi tiap madrasah untuk memberikan kuesionernya kepada dewan guru masing-masing. Peneliti mendatangi 11 madrasah yang termasuk Daerah Binaan 1 dalam waktu yang berbeda-beda. Peneliti menitipkan kuesioner kepada bapak/ibu kepala madrasah untuk diberikan kepada guru dalam madrasah masing-masing. Kuesioner ditiptkan sementara dikarenakan kesibukan responden (guru) saat itu. Bapak/Ibu kepala madrasah memberikan waktu antara 1 minggu sampai 2 bulan kepada peneliti untuk kembali ke madrasah guna mengambil kuesionernya. Setelah kuesioner sudah berada pada peneliti, peneliti mencatat dan mengolah semua data responden sesuai dengan alurnya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia.⁹⁷ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif bertugas pada MI Dabin 1 Kota Pekalongan yaitu 154 guru.⁹⁸ Berikut merupakan rinciannya.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MII Pringlangu 01	13
2	MII Pringlangu 02	12
3	MII Pringlangu 03	13
4	MSI IX Bendan	9
5	MIS Pasirsari 01	10
6	MIS Pasirsari 02	8
7	MSI VIII Medono	32
8	MSI 14 Medono	21
9	MI Salafiyah Tirto	18
10	MIS Bumirejo	10
11	MI Manba`ul`ulum	8
Jumlah Guru Dabin 1 Kota Pekalongan		154

Tabel Jumlah Populasi Penelitian

⁹⁷Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 118.

⁹⁸https://data-dindik.pekalongankota.go.id/index.php/front/dt_ptk_perjenjang/MI

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.⁹⁹ Syarat penggunaan rumus ini dalam penarikan sampel yaitu jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Rumus slovin perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.¹⁰⁰ Berikut merupakan rumusnya.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 154 guru, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + 154 (0,1)^2}$$

⁹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 8.

¹⁰⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,... hlm. 81.

$$n = \frac{154}{2,54}$$
$$n = 60,62$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 61 responden. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel.¹⁰¹

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, variabel penelitian adalah suatu atribut seseorang, atau objek yang memiliki variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Variabel juga merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.¹⁰² Pada penelitian kuantitatif menggambarkan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.¹⁰³ Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1), lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

¹⁰¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,... hlm. 85.

¹⁰²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 60.

¹⁰³Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), hlm. 192.

2. Indikator Penelitian

a. Variabel Intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1)

Tabel 3.2 Variabel Intensitas supervisi akademik kepala madrasah

Sub variabel	Indikator	Sub indikator
Intensitas perencanaan supervisi akademik	Menyusun administrasi rencana pembelajaran	Merumuskan tujuan pembelajaran
		Menetapkan Jadwal
		Menentukan pendekatan dan teknik pembelajaran
Intensitas pelaksanaan supervisi akademik	Melaksanakan supervisi akademik perangkat pembelajaran	Menelaah perangkat administrasi pembelajaran
		Menelaah RPP
	Melaksanakan supervisi akademik proses pembelajaran guru	Memilih instrumen supervisi
		Melatih dalam mengelola proses pembelajaran
	Melaksanakan supervisi akademik penilaian pembelajaran siswa	Melatih dalam mengatur kelas
		Memberi arahan dalam memilih model-model pembelajaran
		Memberi arahan dalam memilih metode pembelajaran
		Memberi arahan dalam memilih media pembelajaran
		Memberi arahan dalam memilih sumber pembelajaran

Intensitas evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik	Menyusun instrumen	Membimbing dalam menyusun instrumen sikap
		Membimbing dalam menyusun instrument pengetahuan
	Pelaksanaan penilaian	Membimbing dalam menyusun instrument keterampilan
		Membimbing dalam melaksanakan penilaian sikap
		Membimbing dalam melaksanakan penilaian pengetahuan
	Pelaksanaan tindakan refleksi	Membimbing dalam melaksanakan penilaian keterampilan
		Membimbing dalam melaksanakan program remedial
		Membimbing dalam melaksanakan program pengayaan

Sumber: Keputusan Menteri Agama RI no 624 tahun 2021

b. Variabel Lingkungan kerja (X_2)

3.3. Variabel Lingkungan kerja

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator
Hubungan dengan pimpinan	Pengawasan secara kontinyu	Mendapat pengawasan secara kontinyu dalam menyelesaikan pekerjaan
		Mendapat perhatian tentang pekerjaan
	Sistem pemberian imbalan	Mendapat pemberian imbalan karena hasil kerja
	Kesempatan mengembangkan karir	Mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan
	Perlakuan secara adil dan objektif	Mendapat perlakuan secara adil dan objektif
Hubungan antar rekan kerja	Merasa aman	Merasa aman dari bentuk intimidasi
	Hubungan penuh kekeluargaan	Menerapkan sikap saling membantu
		Membangun rasa saling percaya
		Memiliki rasa empati terhadap rekan kerja yang memiliki kesulitan

Sumber: Sondang P. Siagian

c. Variabel Kinerja Guru

3.4. Variabel Kinerja Guru

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator
Perencanaan pembelajaran	Menyusun RPP	Mencantumkan identitas sekolah/madrasah, mata pelajaran, dan kelas/semester
		Mencantumkan alokasi waktu

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator
		Mencantumkan KI, KD, indikator pencapaian kompetensi
		Mencantumkan materi pembelajaran
		Mencantumkan kegiatan pembelajaran
		Mencantumkan penilaian
		Mencantumkan media/alat, bahan, dan sumber belajar
Pelaksanaan pembelajaran	Kegiatan pendahuluan pembelajaran	Mengondisikan suasana belajar yang menyenangkan
		Mendiskusikan, mengembangkan dan menghubungkan kompetensi sebelumnya dengan kompetensi yang akan dipelajari
		Menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dan manfaatnya dalam kehidupan sehari-hari
		Menyampaikan garis besar cakupan materi dan kegiatan yang akan dilakukan
		Menyampaikan lingkup dan teknik penilaian yang akan digunakan

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator		
	Kegiatan inti pembelajaran	Memberi kesempatan peserta didik untuk melakukan pengamatan		
		Mengajukan pertanyaan tentang informasi yang belum dipahami		
		Melakukan aktivitas eksplorasi melalui kegiatan eksperimen		
		Mengolah informasi yang sudah dikumpulkan		
		Menyampaikan hasil pengamatan dan kesimpulan berdasarkan hasil analisis		
		Kegiatan penutup pembelajaran	Membuat rangkuman/ simpulan pelajaran	
	Melakukan refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan			
	Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran			
	Melakukan penilaian			
	Merencanakan kegiatan tindak lanjut			
	Menyampaikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya			
	Evaluasi dan tindak lanjut		Penilaian kompetensi sikap	Melakukan penilaian melalui pengamatan
				Melakukan penilaian teman sebaya terkait dengan pencapaian kompetensi

Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator
	Penilaian kompetensi pengetahuan	Melakukan penilaian melalui tes tertulis
		Melakukan penilaian melalui observasi terhadap diskusi, tanya jawab, dan percakapan
		Melakukan penilaian melalui penugasan berupa pekerjaan rumah dan/atau proyek
	Penilaian kompetensi keterampilan	Melakukan penilaian unjuk kerja
		Melakukan penilaian proyek
		Melakukan penilaian peserta didik dalam membuat produk
		Melakukan penilaian dalam bentuk portofolio
	Kegiatan remedial	pemberian pembelajaran ulang dengan metode dan media yang berbeda
		pemberian bimbingan secara individual
		pemberian latihan intensif (drill)
	Kegiatan pengayaan	Pemanfaatan tutor sebaya teman sekelas yang mempunyai kecepatan belajar lebih
		Pemberian pembelajaran dengan tingkat penguasaan materi yang lebih tinggi
		Pemberian pembelajaran untuk materi yang belum diketahui peserta didik

Sumber: UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya. Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut.

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner atau biasa disebut dengan angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei dan cara menjawabnya dilakukan secara tertulis. Angket (berupa pertanyaan tertutup atau terbuka) dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.¹⁰⁴

Dalam hal ini peneliti membuat angket tertutup dimana angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Teknik angket digunakan untuk mengetahui tingkat intensitas supervisi akademik kepala madrasah, lingkungan kerja dan kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Pada pelaksanaan penelitian, guru diarahkan untuk mengisi angket tersebut berdasarkan keadaan diri mereka sebenarnya.

Pada metode kuesioner ini skala pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁰⁵ Skala likert ini dipandang tepat digunakan untuk mengukur intensitas supervisi

¹⁰⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 199.

¹⁰⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hlm. 152.

akademik kepala madrasah, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Dalam skala likert, digunakan skor 1 s/d 4 yang diberikan terhadap jawaban yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis. Menurut Suharsini Arikunto, metode dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan.¹⁰⁶ Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan intensitas supervisi kepala madrasah, lingkungan kerja dan kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

F. Uji Keabsahan Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar. Mutu alat ukur yang digunakan untuk pengambilan data penelitian sangat berpengaruh terhadap keterpercayaan data yang diperoleh. Dengan demikian ketepatan dan keterpercayaan hasil penelitian sangat ditentukan oleh mutu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Sebelum menggunakan instrument, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid yaitu melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur dan reliabilitas yaitu sejauh mana suatu ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda (kehandalan), sekaligus

¹⁰⁶Suharsimi Arikunto, hlm. 206.

untuk mengetahui sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.¹⁰⁷

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data yang hendak diteliti secara tepat.¹⁰⁸ Untuk memperoleh hasil pengujian yang benar-benar valid, maka dalam proses pengolahannya peneliti menggunakan alat bantu program *IBM SPSS Statistics 20* untuk penghitungan uji validitas Hal ini dilakukan untuk mengurangi resiko tingkat kesalahan dalam penghitungan data yang diperoleh. Pada program SPSS 20 teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *bivariate pearson* dan *corrected item-total correlation*.

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.¹⁰⁹

¹⁰⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung, 2017), 205

¹⁰⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm. 168.

¹⁰⁹Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metodologi penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama, 2017), hlm. 123.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan valid.

Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

1) Variabel Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_1)

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
item 1	0,824	0,248	Valid
item 2	0,872	0,248	Valid
item 3	0,816	0,248	Valid
item 4	0,922	0,248	Valid
item 5	0,818	0,248	Valid
item 6	0,86	0,248	Valid
item 7	0,910	0,248	Valid
item 8	0,919	0,248	Valid
item 9	0,933	0,248	Valid
item 10	0,926	0,248	Valid
item 11	0,924	0,248	Valid
item 12	0,894	0,248	Valid
item 13	0,735	0,248	Valid
item 14	0,957	0,248	Valid
item 15	0,76	0,248	Valid
item 16	0,950	0,248	Valid
item 17	0,936	0,248	Valid
item 18	0,927	0,248	Valid

item 19	0,879	0,248	Valid
item 20	0,894	0,248	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1), hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel, dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,957 dan paling rendah 0,735 dengan demikian seluruh item intensitas supervisi akademik kepala madrasah dinyatakan Valid.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X_2)

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
item 1	0,746	0,248	Valid
item 2	0,810	0,248	Valid
item 3	0,710	0,248	Valid
item 4	0,824	0,248	Valid
item 5	0,708	0,248	Valid
item 6	0,539	0,248	Valid
item 7	0,636	0,248	Valid
item 8	0,724	0,248	Valid
item 9	0,435	0,248	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2), hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel, dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,824 dan paling rendah 0,435 dengan demikian seluruh item lingkungan kerja (X_2) dinyatakan Valid.

3) Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru (Y)

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
item 1	0,261	0,248	Valid
item 2	0,271	0,248	Valid
item 3	0,300	0,248	Valid
item 4	0,271	0,248	Valid
item 5	0,271	0,248	Valid
item 6	0,271	0,248	Valid
item 7	0,324	0,248	Valid
item 8	0,634	0,248	Valid
item 9	0,668	0,248	Valid
item 10	0,731	0,248	Valid
item 11	0,629	0,248	Valid
item 12	0,618	0,248	Valid
item 13	0,759	0,248	Valid
item 14	0,477	0,248	Valid
item 15	0,689	0,248	Valid
item 16	0,815	0,248	Valid
item 17	0,560	0,248	Valid
item 18	0,811	0,248	Valid
item 19	0,653	0,248	Valid
item 20	0,730	0,248	Valid
item 21	0,324	0,248	Valid
item 22	0,681	0,248	Valid

item 23	0,674	0,248	Valid
item 24	0,684	0,248	Valid
item 25	0,815	0,248	Valid
item 26	0,372	0,248	Valid
item 27	0,815	0,248	Valid
item 28	0,480	0,248	Valid
item 29	0,824	0,248	Valid
item 30	0,426	0,248	Valid
item 31	0,720	0,248	Valid
item 32	0,815	0,248	Valid
item 33	0,815	0,248	Valid
item 34	0,837	0,248	Valid
item 35	0,394	0,248	Valid
item 36	0,426	0,248	Valid
item 37	0,837	0,248	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel kinerja guru (Y), hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel, dimana nilai r hitung paling tinggi yaitu 0,837 dan paling rendah 0,261 dengan demikian seluruh item kinerja guru (Y) dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas suatu alat ukur dapat

diketahui jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.¹¹⁰

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun beberapa faktor dapat menghasilkan data yang tidak reliabel yang meliputi sebagai berikut¹¹¹

- 1) Pertanyaan di dalam instrumen ambigu dan tidak jelas.
- 2) Prosedur kerja tidak memiliki standar yang jelas.
- 3) Narasumber sedang tidak konsentrasi, lemah, cemas, misinterpretasi terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Peneliti akan menguji reliabilitas instrumen menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20 dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah:¹¹²

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah tidak reliabel.

¹¹⁰Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 176.

¹¹¹Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metodologi penelitian*, hlm 125.

¹¹²Husein Umar, *Desain Penelitian*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 117.

Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.8
Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
X ₁	0,983	20
X ₂	0,834	9
y	0,949	37

Sumber :Data primer diolah, 2023

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2016), maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Setelah mengetahui hasil uji reliabilitas, dapat dilihat tabel berikut untuk mengetahui interpretasi koefisien r-nya.

Tabel 3.9
Daftar interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien R	Simpulan
Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X ₁)	0,983	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,834	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	0,949	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.10 nilai *Alpha Cronbach* variabel Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X₁) sebesar 0,983 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) nilai Alpha Cronbach sebesar 0,834 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, sedangkan variabel Kinerja Guru (Y) nilai Alpha Cronbach sebesar 0,949 yang artinya tingkat reliabelnya sangat tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametric. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.¹¹³ Statistik parametrik dapat digunakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti

¹¹³Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), hlm. 278.

menggunakan alat bantu aplikasi IBM SPSS Statistics 20 dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu sebagai berikut.¹¹⁴

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk menguji linieritas antara variabel X_1 dan X_2 , atas Y . Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak, karena data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y . Linieritas diuji dengan uji F menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 20. Dari analisis uji linieritas apabila diperoleh angka probabilitas (SIG) $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian tersebut adalah linear.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Korelasi

Korelasi digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y . hal ini dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis.

b. Analisis Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur formal untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis nol berdasarkan data yang

¹¹⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), hlm. 160.

diperoleh dari sampel. Fungsi hipotesis adalah membuat keputusan tentang kebenaran atau kesalahan berdasarkan data dari sampel. Hipotesis statistik adalah pernyataan berupa angka tentang parameter populasi yang tidak diketahui, cara menguji hipotesis statistik adalah dengan menguji seluruh populasinya, peneliti hanya menguji sampel yang dipilih. Hipotesis statistik pada penelitian ini menggunakan hipotesis nol dilambangkan dengan H_0 .¹¹⁵

1) Analisis Regresi Sederhana

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan hipotesis penelitian, maka penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana. Model matematis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Untuk mengetahui hasil analisisnya dapat menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.

2) Analisis Uji t

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹¹⁶ Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing koefisien variabel bebas secara individu terhadap variabel tidak bebas. Hasil uji t dapat dilihat pada *output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda. Melakukan uji t terhadap koefisien-koefisien regresi untuk

¹¹⁵Ibnu Hadjar, *Statistik untuk Ilmu Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2017), 132.

¹¹⁶Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2006), hlm. 84.

menjelaskan bagaimana suatu variabel independent secara statistik berhubungan dengan dependen secara parsial. Kriteria pengujian uji t dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel atau dengan melihat nilai signifikansi (probabilitas) untuk membuat keputusan menolak atau menerima H_0 . Alternatif keputusannya adalah: Jika t hitung $>$ t tabel berarti bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan.

3) Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat Y. Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut.¹¹⁷

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

Keterangan:

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila $X_1 X_2= 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Namun untuk memudahkan analisis regresi ganda maka peneliti menggunakan perhitungan dengan IBM SPSS Statistics 20.

4) Analisis Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara

¹¹⁷Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 272.

signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.¹¹⁸

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Melakukan uji F untuk mengetahui pengujian secara bersama-sama signifikansi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Kriteria pengujian dan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara bersama-sama variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk memudahkan peneliti dalam penghitungan statistik, digunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.

¹¹⁸Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS...* hlm. 84.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Sebelum proses analisis data, penelitian ini terlebih dahulu akan mendeskripsikan intensitas supervisi akademik kepala madrasah, lingkungan kerja dan kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Deskripsi data digunakan sebagai penggambaran tentang hasil pengumpulan data dari tiap-tiap variabel yang diteliti sehingga lebih mudah untuk dipahami. Data tersebut diperoleh dari pengisian instrumen kuesioner yang telah diberikan kepada guru sebagai responden yang berjumlah 61 guru. Namun sebelum melakukan deskripsi data, terlebih dahulu melakukan analisis uji asumsi.

1. Analisis Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji normal Kolmogorov Smirnov, dengan Teknik uji ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,86932837
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,077
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,824
Asymp. Sig. (2-tailed)		,505
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari hasil tabel 4.11 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk membandingkan atau mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

- 1) Melihat nilai tolerance: Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Melihat nilai VIF: Jika VIF yang dihasilkan $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,085	12,375		2,593	,012		
	X1	,056	,102	,056	,548	,586	,759	1,318
	X2	2,906	,425	,703	6,844	,000	,759	1,318
a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)								

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik lebih besar dari 0,1 (0,420) dan nilai VIF dibawah 10 (2,378) yang artinya dari dua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya, apabila nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	5793,763	23	251,903	2,129	,020
		Linearity	1639,791	1	1639,791	13,859	,001
		Deviation from Linearity	4153,972	22	188,817	1,596	,102
	Within Groups		4377,975	37	118,324		
	Total		10171,738	60			
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	6223,404	8	777,925	10,245	,000
		Linearity	5427,400	1	5427,400	71,479	,000
		Deviation from Linearity	796,004	7	113,715	1,498	,189
	Within Groups		3948,334	52	75,929		
	Total		10171,738	60			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.10 nilai Sig.

Deviation from Linearity antara variabel kinerja guru (Y) dengan intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) sebesar 0,102. Untuk variabel kinerja guru (Y) dengan lingkungan kerja (X_2) nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,189. Dikarenakan hasil nilai Sig. *Deviation from Linearity* keduanya $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Deskripsi Data Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif intensitas supervisi akademik kepala madrasah dilakukan dengan cara menggunakan total jawaban angket sebanyak 20 item pertanyaan dari responden. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Nilai Kuesioner Intensitas Supervisi Akademik Madrasah di
MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Resp	Jawaban				Penskoran				Total	Nilai
	A	B	C	D	4	3	2	1		
1	0	6	11	3	0	18	22	3	43	53,75
2	0	9	11	0	0	27	22	0	49	61,25
3	0	0	5	15	0	0	10	15	25	31,25
4	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
5	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
6	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
7	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
8	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
9	0	20	0	0	0	60	0	0	60	75,00
10	0	6	14	0	0	18	28	0	46	57,50
11	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
12	0	0	13	7	0	0	26	7	33	41,25
13	0	7	13	0	0	21	26	0	47	58,75
14	0	7	13	0	0	21	26	0	47	58,75
15	0	7	13	0	0	21	26	0	47	58,75
16	0	5	15	0	0	15	30	0	45	56,25
17	11	6	3	0	44	18	6	0	68	85,00
18	11	6	3	0	44	18	6	0	68	85,00
19	11	6	3	0	44	18	6	0	68	85,00
20	11	7	2	0	44	21	4	0	69	86,25
21	11	6	3	0	44	18	6	0	68	85,00
22	0	0	17	3	0	0	34	3	37	46,25
23	0	11	9	0	0	33	18	0	51	63,75
24	0	3	17	0	0	9	34	0	43	53,75
25	0	8	12	0	0	24	24	0	48	60,00
26	0	0	17	3	0	0	34	3	37	46,25
27	8	12	0	0	32	36	0	0	68	85,00
28	0	0	17	3	0	0	34	3	37	46,25
29	0	3	17	0	0	9	34	0	43	53,75

30	8	12	0	0	32	36	0	0	68	85,00
31	3	7	10	0	12	21	20	0	53	66,25
32	0	2	18	0	0	6	36	0	42	52,50
33	0	10	10	0	0	30	20	0	50	62,50
34	2	14	4	0	8	42	8	0	58	72,50
35	0	6	14	0	0	18	28	0	46	57,50
36	0	0	18	2	0	0	36	2	38	47,50
37	0	0	18	2	0	0	36	2	38	47,50
38	0	10	10	0	0	30	20	0	50	62,50
39	0	10	10	0	0	30	20	0	50	62,50
40	7	5	8	0	28	15	16	0	59	73,75
41	0	0	19	1	0	0	38	1	39	48,75
42	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
43	10	10	0	0	40	30	0	0	70	87,50
44	0	8	12	0	0	24	24	0	48	60,00
45	11	6	3	0	44	18	6	0	68	85,00
46	12	8	0	0	48	24	0	0	72	90,00
47	10	10	0	0	40	30	0	0	70	87,50
48	7	5	8	0	28	15	16	0	59	73,75
49	12	8	0	0	48	24	0	0	72	90,00
50	10	10	0	0	40	30	0	0	70	87,50
51	8	12	0	0	32	36	0	0	68	85,00
52	12	8	0	0	48	24	0	0	72	90,00
53	7	13	0	0	28	39	0	0	67	83,75
54	10	10	0	0	40	30	0	0	70	87,50
55	0	5	15	0	0	15	30	0	45	56,25
56	11	6	3	0	44	18	6	0	68	85,00
57	8	12	0	0	32	36	0	0	68	85,00
58	7	5	8	0	28	15	16	0	59	73,75
59	0	0	19	1	0	0	38	1	39	48,75
60	0	0	20	0	0	0	40	0	40	50,00
61	10	10	0	0	40	30	0	0	70	87,50
Σ									3213	4016,25

Dari nilai angket tersebut kemudian menghitung untuk menentukan distribusi nilai intensitas supervisi akademik kepala madrasah.

a. Menentukan distribusi nilai

1) Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 5,89$$

$$K = 6,89$$

2) Mencari range

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

H: Nilai tertinggi

L: Nilai terendah

1: Bilangan konstan

$$R = 90,00 - 31,25 + 1$$

$$R = 59,75$$

$$R = 60$$

3) Menentukan interval kelas

$$i = \frac{R}{K} = \frac{60}{7} = 8,571 = 9$$

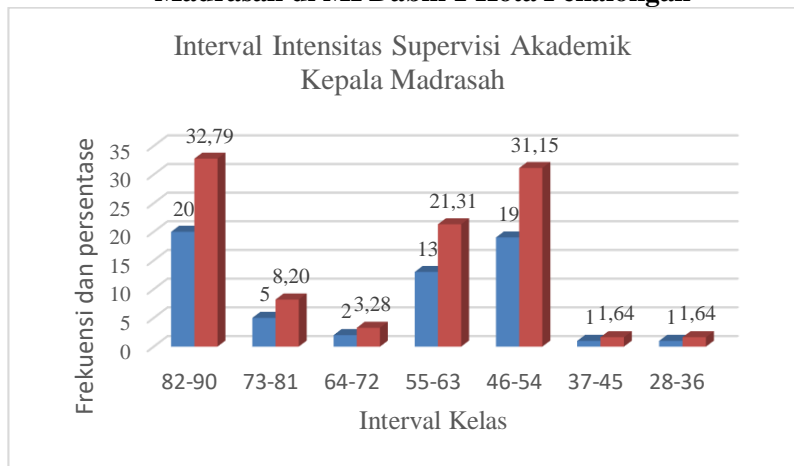
Dari hasil perhitungan, selanjutnya dapat dibuat tabel distribusi nilai intensitas supervisi akademik kepala madrasah sebagai berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Nilai Intensitas Supervisi Akademik Kepala
Madrasah di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Interval	Frekuensi	Persentase %
82-90	20	32,79
73-81	5	8,20
64-72	2	3,28
55-63	13	21,31
46-54	19	31,15
37-45	1	1,64
28-36	1	1,64
Σ	61	100%

Berikut adalah bagan dari distribusi nilai intensitas supervisi akademik kepala madrasah

Gambar 4.1
Distribusi Nilai Intensitas Supervisi Akademik Kepala
Madrasah di MI Dabin 1 Kota Pekalongan



Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi yang sudah dibuat menunjukkan bahwa frekuensi terbesar terletak pada interval 82-90 dengan nilai frekuensi 20 serta persentase 32,79%.

b. Mencari nilai rata-rata

Nilai rata-rata dari intensitas supervisi akademik kepala madrasah dapat dicari menggunakan rumus mean.

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

M = Rata-rata yang dicari

$\sum X$ = Jumlah nilai yang dicari

N = Jumlah responden

Diketahui:

$$M = \frac{\sum X}{N} = \frac{4016,25}{61} = 65,840$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk menentukan rentang kriteria supervisi akademik disesuaikan dengan skala nilai sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 4.6
Konversi Nilai Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Nilai hasil supervise akademik	Kriteria
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
61-75	Cukup baik
51-60	Kurang baik
≤ 50	Sangat Kurang Baik

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean dari intensitas supervisi akademik kepala madrasah di MI Dabin 1 Kota Pekalongan sebesar 65,840 atau berada pada interval 61-75

yang berarti bahwa intensitas supervisi akademik kepala madrasah di MI Dabin 1 Kota Pekalongan tergolong “Cukup baik”.

3. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif lingkungan kerja dilakukan dengan cara menggunakan total jawaban angket sebanyak 9 item pertanyaan dari responden. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Nilai Kuesioner Lingkungan Kerja di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Resp	Jawaban				Penskoran				Total	Nilai
	A	B	C	D	4	3	2	1		
1	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
2	4	5	0	0	16	15	0	0	31	86,11
3	5	2	2	0	20	6	4	0	30	83,33
4	4	4	1	0	16	12	2	0	30	83,33
5	4	4	1	0	16	12	2	0	30	83,33
6	8	0	0	1	32	0	0	1	33	91,67
7	4	4	1	0	16	12	2	0	30	83,33
8	4	4	1	0	16	12	2	0	30	83,33
9	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
10	0	6	3	0	0	18	6	0	24	66,67
11	0	6	3	0	0	18	6	0	24	66,67
12	0	6	3	0	0	18	6	0	24	66,67
13	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
14	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
15	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
16	4	4	1	0	16	12	2	0	30	83,33
17	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
18	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
19	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
20	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67

21	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
22	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
23	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
24	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
25	6	2	0	1	24	6	0	1	31	86,11
26	3	5	1	0	12	15	2	0	29	80,56
27	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
28	3	5	1	0	12	15	2	0	29	80,56
29	6	2	0	1	24	6	0	1	31	86,11
30	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
31	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
32	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
33	1	6	2	0	4	18	4	0	26	72,22
34	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
35	4	5	0	0	16	15	0	0	31	86,11
36	4	5	0	0	16	15	0	0	31	86,11
37	4	5	0	0	16	15	0	0	31	86,11
38	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
39	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
40	6	3	0	0	24	9	0	0	33	91,67
41	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
42	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
43	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
44	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
45	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
46	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
47	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
48	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
49	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
50	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
51	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
52	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
53	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00

54	8	1	0	0	32	3	0	0	35	97,22
55	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
56	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
57	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
58	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
59	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
60	9	0	0	0	36	0	0	0	36	100,00
61	7	2	0	0	28	6	0	0	34	94,44
Σ									2016	5600,00

Dari nilai angket tersebut kemudian menghitung untuk menentukan distribusi nilai lingkungan kerja.

a. Menentukan distribusi nilai

1) Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 5,89$$

$$K = 6,89 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

2) Mencari range

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

H: Nilai tertinggi

L: Nilai terendah

1: Bilangan konstan

$$R = 100 - 66,67 + 1$$

$$R = 34,33$$

$$R = 34$$

3) Menentukan interval kelas

$$i = \frac{R}{K} = \frac{34}{7} = 4,904 = 5$$

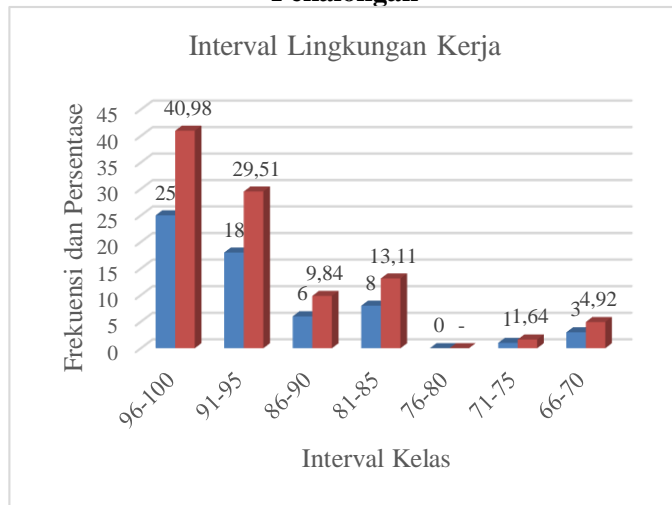
Dari hasil perhitungan, selanjutnya dapat dibuat tabel distribusi nilai lingkungan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.8
Distribusi Nilai Lingkungan Kerja di MI Dabin 1 Kota
Pekalongan

Interval	Frekuensi	Persentase %
96-100	25	40,98
91-95	18	29,51
86-90	6	9,84
81-85	8	13,11
76-80	0	0
71-75	1	1,64
66-70	3	4,92
Σ	61	100%

Berikut adalah bagan dari distribusi nilai lingkungan kerja

Gambar 4.2
Distribusi Nilai Lingkungan Kerja di MI Dabin 1 Kota
Pekalongan



Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi yang sudah dibuat menunjukkan bahwa frekuensi terbesar terletak pada interval 96-100 dengan nilai frekuensi 25 serta persentase 40,98%.

b. Mencari nilai rata-rata

Nilai rata-rata dari lingkungan kerja dapat dicari menggunakan rumus mean.

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

M = Rata-rata yang dicari

$\sum X$ = Jumlah nilai yang dicari

N = Jumlah responden

Diketahui:

$$M = \frac{\sum X}{N} = \frac{5.600}{61} = 91,8$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk menentukan rentang kriteria lingkungan kerja disesuaikan dengan skala nilai sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 4.9
Konversi Nilai Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Nilai hasil supervise akademik	Kriteria
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
61-75	Cukup baik
51-60	Kurang baik
≤ 50	Sangat Kurang Baik

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean dari lingkungan kerja di MI Dabin 1 Kota Pekalongan sebesar

91,8 atau berada pada interval 91-100 yang berarti bahwa lingkungan kerja di MI Dabin 1 Kota Pekalongan tergolong “Sangat baik”.

4. Deskripsi Data Kinerja Guru

Deskripsi data untuk mengetahui nilai kuantitatif kinerja guru dilakukan dengan cara menggunakan total jawaban angket sebanyak 37 item pertanyaan dari responden. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 4.10
Skor Nilai Kuesioner Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Resp	Jawaban				Penskoran				Total	Nilai
	A	B	C	D	4	3	2	1		
1	30	5	2	0	120	15	4	0	139	93,92
2	7	21	9	0	28	63	18	0	109	73,65
3	13	13	8	3	52	39	16	3	110	74,32
4	16	18	3	0	64	54	6	0	124	83,78
5	15	18	4	0	60	54	8	0	122	82,43
6	24	10	3	0	96	30	6	0	132	89,19
7	15	18	4	0	60	54	8	0	122	82,43
8	17	16	4	0	68	48	8	0	124	83,78
9	21	8	8	0	84	24	16	0	124	83,78
10	9	18	10	0	36	54	20	0	110	74,32
11	8	20	9	0	32	60	18	0	110	74,32
12	8	20	9	0	32	60	18	0	110	74,32
13	13	24	0	0	52	72	0	0	124	83,78
14	19	15	3	0	76	45	6	0	127	85,81
15	11	26	0	0	44	78	0	0	122	82,43
16	12	19	6	0	48	57	12	0	117	79,05
17	14	20	3	0	56	60	6	0	122	82,43
18	14	20	3	0	56	60	6	0	122	82,43
19	13	19	4	0	52	57	8	0	117	79,05
20	13	24	0	0	52	72	0	0	124	83,78
21	13	20	4	0	52	60	8	0	120	81,08

22	33	3	1	0	132	9	2	0	143	96,62
23	29	8	0	0	116	24	0	0	140	94,59
24	23	14	0	0	92	42	0	0	134	90,54
25	21	14	1	1	84	42	2	1	129	87,16
26	22	12	3	0	88	36	6	0	130	87,84
27	16	18	3	0	64	54	6	0	124	83,78
28	22	12	3	0	88	36	6	0	130	87,84
29	17	12	8	0	68	36	16	0	120	81,08
30	16	18	3	0	64	54	6	0	124	83,78
31	21	13	3	0	84	39	6	0	129	87,16
32	16	11	10	0	64	33	20	0	117	79,05
33	1	36	0	0	4	108	0	0	112	75,68
34	19	18	0	0	76	54	0	0	130	87,84
35	26	11	0	0	104	33	0	0	137	92,57
36	18	19	0	0	72	57	0	0	129	87,16
37	18	19	0	0	72	57	0	0	129	87,16
38	25	11	1	0	100	33	2	0	135	91,22
39	25	11	1	0	100	33	2	0	135	91,22
40	34	0	0	3	136	0	0	3	139	93,92
41	25	11	1	0	100	33	2	0	135	91,22
42	29	3	3	2	116	9	6	2	133	89,86
43	31	4	2	0	124	12	4	0	140	94,59
44	31	4	2	0	124	12	4	0	140	94,59
45	31	6	0	0	124	18	0	0	142	95,95
46	32	3	2	0	128	9	4	0	141	95,27
47	29	5	2	1	116	15	4	1	136	91,89
48	29	3	3	2	116	9	6	2	133	89,86
49	30	3	3	1	120	9	6	1	136	91,89
50	31	3	3	0	124	9	6	0	139	93,92
51	31	3	3	0	124	9	6	0	139	93,92
52	30	6	1	0	120	18	2	0	140	94,59
53	31	3	2	1	124	9	4	1	138	93,24
54	31	6	0	0	124	18	0	0	142	95,95

55	32	3	2	0	128	9	4	0	141	95,27
56	31	4	2	0	124	12	4	0	140	94,59
57	31	3	3	0	124	9	6	0	139	93,92
58	32	3	2	0	128	9	4	0	141	95,27
59	31	3	3	0	124	9	6	0	139	93,92
60	30	5	2	0	120	15	4	0	139	93,92
61	31	4	2	0	124	12	4	0	140	94,59

Dari nilai angket tersebut kemudian menghitung untuk menentukan distribusi nilai kinerja guru.

a. Menentukan distribusi nilai

1) Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 5,89$$

$$K = 6,89 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

2) Mencari range

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

H: Nilai tertinggi

L: Nilai terendah

1: Bilangan konstan

$$R = 96,62 - 73,65 + 1$$

$$R = 23,97$$

$$R = 24$$

3) Menentukan interval kelas

$$i = \frac{R}{K} = \frac{24}{7} = 3,42 = 4$$

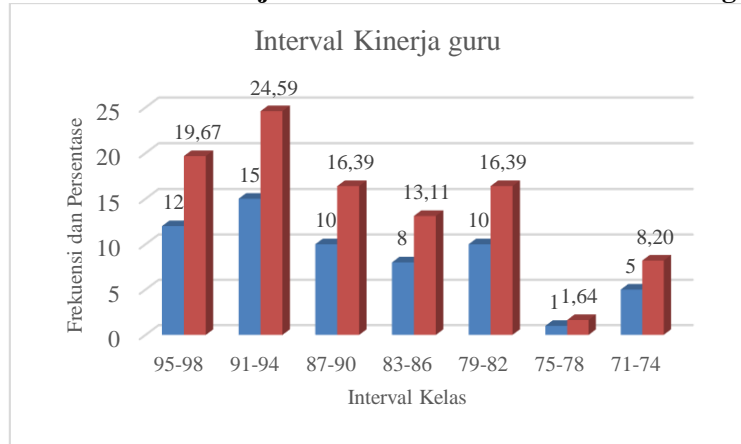
Dari hasil perhitungan, selanjutnya dapat dibuat tabel distribusi nilai kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.11
Distribusi Nilai Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Interval	Frekuensi	Persentase %
95-98	12	19,67
91-94	15	24,59
87-90	10	16,39
83-86	8	13,11
79-82	10	16,39
75-78	1	1,64
71-74	5	8,20
Σ	61	100%

Berikut adalah bagan dari distribusi nilai kinerja guru

Gambar 4.3
Distribusi Nilai Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan



Dari hasil perhitungan distribusi frekuensi yang sudah dibuat menunjukkan bahwa frekuensi terbesar terletak pada interval 91-94 dengan nilai frekuensi 15 serta persentase 24,59%.

b. Mencari nilai rata-rata

Nilai rata-rata dari kinerja guru dapat dicari menggunakan rumus mean.

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

M = Rata-rata yang dicari

$\sum X$ = Jumlah nilai yang dicari

N = Jumlah responden

Diketahui:

$$M = \frac{\sum X}{N} = \frac{5344,59}{61} = 87,62$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk menentukan rentang kriteria kinerja guru disesuaikan dengan skala nilai sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 4.12
Konversi Nilai Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Nilai hasil supervise akademik	Kriteria
91-100	Sangat baik
76-90	Baik
61-75	Cukup baik
51-60	Kurang baik
≤ 50	Sangat Kurang Baik

Dari hasil perhitungan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean dari kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan sebesar 87,62 atau berada pada interval 76-90 yang berarti bahwa kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan tergolong “Baik”.

B. Analisis Data

Adapun proses perhitungannya yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.13 Analisis Pendahuluan

Resp	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y
1	43	34	140	1849	1156	19600	6020	4760
2	49	31	105	2401	961	11025	5145	3255
3	25	30	103	625	900	10609	2575	3090
4	40	30	121	1600	900	14641	4840	3630
5	40	30	120	1600	900	14400	4800	3600
6	40	33	127	1600	1089	16129	5080	4191
7	40	30	120	1600	900	14400	4800	3600
8	40	30	121	1600	900	14641	4840	3630
9	60	35	117	3600	1225	13689	7020	4095
10	46	24	110	2116	576	12100	5060	2640
11	40	24	108	1600	576	11664	4320	2592
12	33	24	104	1089	576	10816	3432	2496
13	47	33	123	2209	1089	15129	5781	4059
14	47	36	127	2209	1296	16129	5969	4572
15	47	34	120	2209	1156	14400	5640	4080
16	45	30	118	2025	900	13924	5310	3540
17	68	33	122	4624	1089	14884	8296	4026
18	68	33	122	4624	1089	14884	8296	4026
19	68	33	120	4624	1089	14400	8160	3960
20	69	33	123	4761	1089	15129	8487	4059
21	68	33	120	4624	1089	14400	8160	3960
22	37	34	146	1369	1156	21316	5402	4964
23	51	33	142	2601	1089	20164	7242	4686
24	43	36	133	1849	1296	17689	5719	4788
25	48	31	123	2304	961	15129	5904	3813
26	37	29	129	1369	841	16641	4773	3741
27	68	34	122	4624	1156	14884	8296	4148
28	37	29	129	1369	841	16641	4773	3741
29	43	31	122	1849	961	14884	5246	3782

30	68	34	123	4624	1156	15129	8364	4182
31	53	35	127	2809	1225	16129	6731	4445
32	42	33	118	1764	1089	13924	4956	3894
33	50	26	116	2500	676	13456	5800	3016
34	58	35	132	3364	1225	17424	7656	4620
35	46	31	137	2116	961	18769	6302	4247
36	38	31	127	1444	961	16129	4826	3937
37	38	31	127	1444	961	16129	4826	3937
38	50	36	136	2500	1296	18496	6800	4896
39	50	36	136	2500	1296	18496	6800	4896
40	59	33	139	3481	1089	19321	8201	4587
41	39	36	136	1521	1296	18496	5304	4896
42	40	34	140	1600	1156	19600	5600	4760
43	70	36	147	4900	1296	21609	10290	5292
44	48	35	147	2304	1225	21609	7056	5145
45	68	36	143	4624	1296	20449	9724	5148
46	72	35	148	5184	1225	21904	10656	5180
47	70	36	145	4900	1296	21025	10150	5220
48	59	36	140	3481	1296	19600	8260	5040
49	72	35	146	5184	1225	21316	10512	5110
50	70	36	146	4900	1296	21316	10220	5256
51	68	35	146	4624	1225	21316	9928	5110
52	72	36	143	5184	1296	20449	10296	5148
53	67	36	142	4489	1296	20164	9514	5112
54	70	35	141	4900	1225	19881	9870	4935
55	45	36	148	2025	1296	21904	6660	5328
56	68	34	148	4624	1156	21904	10064	5032
57	68	36	146	4624	1296	21316	9928	5256
58	59	36	148	3481	1296	21904	8732	5328
59	39	36	148	1521	1296	21904	5772	5328
60	40	36	146	1600	1296	21316	5840	5256
61	70	34	146	4900	1156	21316	10220	4964
Σ	3213	2016	7995	179639	67222	1058041	425244	266025

1. Uji Korelasi

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan maka penulis melakukannya menggunakan analisis *product moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.14 Uji Korelasi

Correlations				
		Intensitas supervisi akademik (X ₁)	Lingkungan kerja (X ₂)	Kinerja guru (Y)
Intensitas supervise akademik (X ₁)	Pearson Correlation	1	,491**	,402**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001
	N	61	61	61
Lingkungan kerja (X ₂)	Pearson Correlation	,491**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	61	61	61
Kinerja guru (Y)	Pearson Correlation	,402**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	
	N	61	61	61

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

a) Nilai signifikansi Sig. (2-tailed)

Dari tabel output di atas diketahui nilai signifikansi antara intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X₁) dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X₁) dengan variabel kinerja guru (Y). Sedangkan nilai signifikansi antara lingkungan kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X₂) dengan variabel kinerja guru (Y).

b) Nilai r hitung (*Pearson Correlations*)

Diketahui nilai r hitung untuk hubungan intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) dengan kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,4020 > 0.2091$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y). Sedangkan nilai r hitung untuk hubungan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,730 > 0.2091$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y). Karena r hitung dalam analisis ini bernilai positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja maka akan meningkat pula kinerja guru.

Menurut Anas Sudijono untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,200	Sangat Lemah
0,200 – 0,400	Lemah
0,400 – 0,700	Cukup
0,700 – 0,900	Kuat
0,900 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas, maka koefisien X_1 yang ditemukan sebesar 0,4020 termasuk pada kategori “Cukup” karena berada direntang 0,400 – 0,700. Sedangkan koefisien X_2 yang ditemukan sebesar 0,730 termasuk pada kategori “Kuat” karena berada direntang 0,700 – 0,900.

- c) Menguji apakah hubungan itu signifikan atau tidak.

Hasil dari uji korelasi product moment dikonsultasikan dengan rtabel. Setelah diadakan uji korelasi product moment, maka hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan rtabel pada taraf signifikansi 5% dan 1%, dengan asumsi sebagai berikut.

Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima.

Jika $r_{xy} < r_{tabel}$ berarti tidak signifikan artinya hipotesis ditolak.

Dari hasil uji korelasi product moment diketahui bahwa $r_{x_1y} = 0,402$ dan $r_{x_2y} = 0,730 > r_{tabel} (0,2480)$ pada taraf signifikansi 5%.

2. Analisis Hipotesis

- a. Pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

1) Regresi sederhana

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 20 hasilnya seperti di bawah ini:

Tabel 4.16
Coefficients X₁

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	110,154	6,398		17,217	,000
	X ₁	,397	,118	,402	3,367	,001
a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)						

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,397 dan konstanta sebesar 110,154. Maka bentuk persamaan regresinya $Y = 110,154 + 0,397 X$. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Misalnya nilai intensitas supervisi akademik kepala madrasah = 8 maka nilai rata-rata kinerja guru $Y = 110,154 + 0,397 \cdot 8 = 110,154 + 3,176 = 113,33$.

Jadi dari persamaan regresi di atas dapat diperkirakan bahwa jika intensitas supervisi akademik kepala madrasah bertambah 1 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,397. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik intensitas supervisi akademik kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja gurunya.

2) Uji F atau uji simultan

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 20.0 hasilnya seperti di bawah ini:

Tabel 4.17
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1639,791	1	1639,791	11,339	,001 ^b
	Residual	8531,947	59	144,609		
	Total	10171,738	60			
a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)						
b. Predictors: (Constant), X1						

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 11,339$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{hitung} = 11,339 > F_{tabel} = 3,15$ pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi, karena Sig. = 0,001 dan tingkat kepercayaan 95%, hal ini berarti sig. < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Adapun besar pengaruh variabelnya dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,402 ^a	,161	,147	12,025
a. Predictors: (Constant), X ₁				

Berdasarkan output di atas, nilai R square sebesar atau indeks korelasi sebesar 0,161, berarti variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan sebesar 16,1% dan sisanya sebesar 83,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

1) Persamaan regresi

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0, ringkasan hasil analisis regresi sederhana X_2 dengan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	31,238	12,205		2,559	,013
	X_2	3,021	,368	,730	8,216	,000

a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 3,021 dan konstanta sebesar 31,238. Maka bentuk persamaan regresinya $Y = 31,238 + 3,021X$. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan.

Jadi dari persamaan regresi di atas dapat diperkirakan bahwa jika lingkungan kerja bertambah 1 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 3,021. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja gurunya.

2) Uji F atau uji simultan

Berikut merupakan perhitungan uji F dengan program SPSS versi 20.0 hasilnya seperti di bawah ini:

Tabel 4.20 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5427,400	1	5427,400	67,494	,000 ^b
	Residual	4744,338	59	80,413		
	Total	10171,738	60			
a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)						
b. Predictors: (Constant), X ₂ (lingkungan kerja)						

Dari Output SPSS ANOVA di atas diketahui bahwa $F_{hitung} = 67,494$ berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena $F_{hitung} = 67,494 > F_{tabel} = 3,15$ pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi, karena $Sig. = 0,000$ dan tingkat kepercayaan 95%, hal ini berarti $sig. < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Adapun besar pengaruh variabelnya dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21
Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,534	,526	8,967
a. Predictors: (Constant), X ₂ (lingkungan kerja)				

Berdasarkan output di atas, nilai *R square* sebesar 0,534 berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan sebesar 53,4% dan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru) di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0, ringkasan hasil analisis regresi ganda X_1 dan X_2 dengan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	32,085	12,375		2,593	,012
	X_1	,056	,102	,056	,548	,586
	X_2	2,906	,425	,703	6,844	,000
a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)						

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh konstanta sebesar 32,085, koefisien intensitas supervisi akademik kepala madrasah (X_1) sebesar 0,056, dan koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,906. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 32,085 + 0,056 X_1 + 2,906 X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja maka akan meningkat pula kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan dijelaskan pada tabel ANOVA di bawah ini:

Tabel 4.23
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5451,839	2	2725,919	33,497	,000 ^b
	Residual	4719,899	58	81,378		
	Total	10171,738	60			
a. Dependent Variable: Y (kinerja guru)						
b. Predictors: (Constant), X ₂ (lingkungan kerja), X ₁ (intensitas supervisi akademik kepala madrasah)						

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F sebesar 33,497 lebih besar dari tabel distribusi F-tabel sebesar 3,15 atau Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

Adapun besar pengaruh intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,520	9,021
a. Predictors: (Constant), X ₂ (lingkungan kerja), X ₁ (intensitas supervisi akademik kepala madrasah)				

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,520. Hal ini berarti bahwa variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan secara bersama-sama sebesar 52,0% dan sisanya sebesar 48,0% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala terhadap Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Pembahasan dari pemaparan hasil olah data dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X_1) intensitas supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap (Y) kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X_1 intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap variabel (Y) kinerja guru adalah sebesar $0,001 < 0,05$ (nilai sig $0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung diperoleh $3,367 > t$ tabel $1,670$. Ini artinya intensitas supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Sedangkan koefisien regresi sebesar $0,397$ dan konstanta sebesar $110,154$. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 110,154 + 0,397 X_1$. Ini berarti jika intensitas supervisi akademik kepala

madrasah meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,397.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel (X_1) intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap (Y) kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan adalah 16,1% dan sisanya sebesar 83,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Data di atas menunjukkan kontribusi intensitas supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Jadi, semakin meningkat intensitas supervisi akademik kepala madrasah maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan salah satu penelitian Suarlin dan Elpisa (2021) dimana intensitas supervisi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,348 > 2,093$ atau $sig < 0,05$ yaitu $0,028 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dan H_1 diterima. Ini menunjukkan tingkat yang signifikan sebesar 5%, sehingga cukup bukti untuk menyatakan bahwa X mempengaruhi Y, artinya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh secara intensif (signifikan).

Berdasarkan hasil temuan ini, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Dalawi dkk yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik dengan peningkatan profesionalisme kinerja guru.¹¹⁹ Iin Siswati juga menyatakan bahwa semakin baik supervisi akademik kepala sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru.

¹¹⁹Dalawi dkk., "Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Guru SMP Negeri 1 Bengkayang," *S2 AP FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak*, no. 1, vol. 1, 2016, hlm. 16.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Pembahasan dari pemaparan hasil olah data dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X_2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi untuk pengaruh variabel (X_2) lingkungan kerja terhadap variabel (Y) kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai sig $0,000 < 0,05$) nilai t hitung diperoleh $8,216 > t$ tabel 1.670. Ini artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Sedangkan koefisien regresi sebesar 3,021 dan konstanta sebesar 31,238. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 31,238 + 3,021 X_2$. Ini berarti jika lingkungan kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 3,021.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel (X_2) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan sebesar 53,4% dan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Data diatas menunjukkan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Jadi, semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan salah satu penelitian Rustam Hadi (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi, diperoleh hasil t-hitung sebesar 11,622 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan ini, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Dewi Fitriani dkk. yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹²⁰ Musafir Thahir juga menyatakan bahwa lingkungan kerja (non fisik) yang kondusif akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kinerja guru.¹²¹

3. Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan

Pembahasan dari pemaparan hasil olah data dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X_1) intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan (X_2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi untuk pengaruh variabel (X_1) intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan (X_2) lingkungan kerja terhadap variabel (Y) kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai sig $0,000 < 0,05$) nilai f hitung diperoleh $33,497 > f$ tabel $3,15$. Ini artinya intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan. Sedangkan koefisien regresi variabel (X_1) intensitas supervisi akademik kepala madrasah sebesar $0,056$ dan (X_2) lingkungan kerja sebesar $2,906$. Konstanta sebesar $32,085$. Maka bentuk persamaan regresinya $y = 32,085 + 0,056 X_1 + 2,906 X_2$.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel (X_1) intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan (X_2) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja guru di MI Dabin 1 Kota

¹²⁰Dewi Fitriani, dkk., “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari”, *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 1, no. 1, 2018, hlm. 130.

¹²¹Musafir Thahir, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI-UMI Makassar*, Vol. 16, No. 2, 2019, hlm. 129.

Pekalongan sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,367 dengan T_{tabel} sebesar 1,670. Nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini mempunyai arti bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan.
2. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 8,216. Dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini mempunyai arti bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan.
3. Variabel intensitas supervisi akademik kepala madrasah dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 33,497 > F_{tabel} 3,15. Persamaan garis regresi yang diperoleh adalah $Y = 32,085 + 0,056 X_1 + 2,906 X_2$. Diketahui pula nilai Adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,520. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa intensitas supervisi akademik

kepala madrasah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Intensitas supervisi akademik kepala madrasah masuk pada kategori nilai cukup baik. Berdasarkan hal tersebut, sebaiknya kepala madrasah sebagai supervisor lebih meningkatkan perannya dalam supervisi akademik terutama dalam membuat perencanaan supervisi akademik, menyusun dokumen perencanaan pelaksanaan dan perencanaan pemantauan serta menganalisis prioritas guru yang hendak disupervisi lebih dulu. Dengan demikian, tujuan daripada supervisi akademik dapat dilaksanakan dengan sangat baik pula.
2. Lingkungan kerja masuk pada kategori nilai sangat baik. Berdasarkan hal tersebut seluruh komponen stakeholder diharapkan dapat mempertahankan hubungan kerjasamanya baik dalam lingkungan internal maupun eksternal madrasah.
3. Kinerja guru di MI Dabin 1 Kota Pekalongan masuk pada kategori nilai baik. Oleh karena itu hendaknya seluruh komponen stakeholder madrasah lebih memprioritas peningkatan kualitas dan profesionalisme guru, serta dorongan motivasi. Bagi guru yang kinerjanya sudah baik terus ditingkatkan dan kinerja yang kurang baik untuk diperbaiki yang berujung pada hasil pembelajaran peserta didik semakin meningkat.

C. Kata Penutup

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT atas segala taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin namun karena keterbatasan kemampuan sehingga masih terdapat kejanggalan dari segi penulisan maupun dalam

menganalisisnya. Oleh karena kritik dan saran dari para ahli sangat penulis harapkan, tidak lupa kepada semua pihak yang telah rela dan ikhlas membantu penulis sehingga terwujudlah tesis ini semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf;. (Yogyakarta). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 2015: Aswaja Pressindo.
- Afiah, Laeli Nur;. (2018). *Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Ngaliyan Semarang*. Semarang: UIN Walisongo.
- Ahmad, La Ode Ismail;. (2017). *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. no. 1, vol. 1: Jurnal Idaarah.
- Arikunto, Suharsimi;. (2004). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi;. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi; Yuliana, Lia;. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Asf, Jasmani; Mustofa, Syaiful;. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Azwar, Saifuddin;. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin;. (2021). *The Effect of the Work Environment on Teacher Performance*. Vol. 24 No. 1. Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Barnawi;. Arifin, Mohammad;. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basri, Hasan; Rusdiana;. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bustasar;. dkk;. (2018). *The Effect of Principal Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Madrasah Teachers in Kota Bengkulu*. Vol. 8 No. 1. International Journal of Science and Research.
- Dalawi; dkk;. (2016). *Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Guru SMP Negeri 1 Bengkayang*. no. 1, vol. 1: S2 AP FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

- Darmajaya,;. (2016). *Guru Profesional (Kajian Teoritis, Supervisi Pendidikan, Konsep Pembinaan Guru, Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah)*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Diantawati, Nin Asrilia.; dkk;. (2021). *The Effect of Academic Supervision and Work Environment on the Performance of Teacher*. Vol. 565, Education and Humanities Research.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam . (2014). *Pedoman Pelaksanaan Pemenuhan Beban Kerja Pengawas Madrasah*.
- D. J. (2019). *Modul Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS - PKG)*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Emzir,;. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Fatah, Nanang;. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Fathurrohman, Pupuh;. (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Fitriani, Dewi; dkk;. (2018). *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*. Vol. 1, no. 1: Cakrawala Management Business Journal.
- Fitriani, Dewi; dkk;. (Vol. 1, no. 1, 2018). *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*. Cakrawala Management Business Journal.
- Ghozali, Imam; . (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glickman; et al;. (2007). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach Nedham Height*. MA: Allyn and Bacon.
- Hadi, Rustam;. (Vol. 2 No. 3, 2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Kinerja Guru IPS SMP Negeri Kabupaten Klaten*. Indonesian Journal of Educational Development.
- Hadjar, Ibnu;. (2017). *Statistik untuk Ilmu Pendidikan, Sosial dan Humaniora*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.

- Harsono; Susilo, M. Joko;. (2010). *Pemberontakan Guru: Menuju Peningkatan Kualitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Helmawati;. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herabudin;. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Herliana,; dkk.:. (2023). *The Effect of Principal's Academic Supervision, Teacher's Professionalism and Work Environment on Teacher's Performance* . Vol. 4 No. 2. Journal of Social Work and Science Education.
- Hidayat, Dayat,;. (2020). *The Effect of Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Pondok Aren-South Tangerang*. Vol. 7, No. 1. Jurnal Administrare:.
- https://data-dindik.pekalongankota.go.id/index.php/front/dt_ptk_perjenjang/MI. (n.d.).
- Ibrahim, Maulana,;. (2019). *“The Effect of Teachers, Work Environment, and Work Satisfaction on the Performance of IPS Teachers of the Demak Regency*. Vol. 6, No. 2. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.
- Indrawan, Rully; Yaniawati, Poppy;. (2017). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung : Refika Aditama.
- Isyandi,;. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pperspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Jamaani, Amin,; dkk.:. (2021). *The Effect of Education and Training and the Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri Ogan Ilir*. vol. 565. Education and Humanities Research.
- Karim, Netti,; dkk.:. (2020). *Effect of Supervision Intensity, Work Motivation, and Commitment on Teachers' Performance*. Gorontalo: Vol. 4, no. 2. American Journal of Humanities and Social Sciences Research.
- Kemendikbud;. (2009). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Kementrian Agama Republik Indonesia;. (2010). *Syaamil al-Qur'an Terjemah Tafsir Perkata, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir al-Qur'an Kementrian Agama Republik Indonesia*. Bandung: Sygma Publishing.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan; . (n.d.). *Buku Ajar Pengantar Supervisi Akademik*. 2019.
- Keputusan Menteri Agama RI;. (No 624 tahun 2021). *Pedoman Supervisi Pembelajaran pada Madrasah*.
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah;. (2011). *Supervisi Akademik*. Indonesia: LPPKS .
- Mangkunegara, Anwar Prabu;. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu;. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardalis,;. (2010). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono, Nanang;. (2010). *Metode Penelitian: Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martono, Nanang;. (2010). *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Marzani, Nur'aini; Dharmawan, Donny;. (Vol.5. No. 3, 2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.
- Misbahuddin; Hasan, Iqbal;. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi aksara.
- Mudlofir, Ali;. (2012). *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E.;;. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Professional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E.;;. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nuraini,;. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurdin, Diding; Sibaweh, Imam;. (2015). *Pengelolaan Pendidikan dari Teori menuju Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI;. (Nomor 103 Tahun 2014). *Penilaian Hasil Belajar Oleh Pendidik Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI;. (Nomor 104 Tahun 2014). *Penilaian Hasil Belajar Oleh Pendidik Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah*.
- Pianda, Didi;. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: Jejak.
- Pima, Nela; Swasto, Rahmawanti Bambang;. (Vol. 8, No. 2 , 2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Prasetyo, Bambang;. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Prasonjo, Lantip Diat;. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: GavaMedia.
- Priansa, Donni Juni; Somad, Rismi;. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalim;. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya,.
- Rahmi, Nur;. (2022). *The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Capabilities on Teacher Performance with Level of Work Stress as Intervening Variable on COVID-19 Pandemic at Immanuel Christian School of Medan*. Vol. 9, No. 4. International Journal of Research and Review.
- Reber, Athur S.;; (2010). *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sagala, Syaiful;. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A.;; (1992). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet;. (2000). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Sari, Pratiwi Indah;. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*. Vol. 1, No. 1. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Sedarmayanti,;. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Dedik Iwan; Harris, Taufiq;. (Vol. 9, No. 22, 2022). *Pengaruh Supervisi Manajerial dan Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Gugus Sekolah II Purwodadi Pasuruan*. Jurnal Magister.
- Siagian, Sondang P.:. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P.:. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Burhan;. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Remaja Yosda Karya.
- Siswati, Iin;. (2021). *Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Se-Kecamatan Kedung Jepara*. Program pascasarjana Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Soetopo, Hendiyat; Soemanto, Wasty;. (2001). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suarlin,; Elpisah,;. (2021). *The Intensity of the Principal's Supervision on Teacher Performance*. Linguistics and Culture Review.
- Sugiyono,;. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,;. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi,;. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Susanto, Ahmad;. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana.

- Syafii, Imam;. (2015). *Pendidikan Agama Islam Berbasis Karakter di Perguruan Tinggi: Disertai Buku Panduan Praktikum Pengamalan Ibadah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thahir, Musafir;. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru*. Vol. 16, No. 2: Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI-UMI Makassar.
- Umar, Husein;. (2008). *Desain Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Undang-undang Guru dan Dosen*. (Pasal 1 ayat 1).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*. (n.d.). Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, ayat 1.
- Uno, Hamzah B.; Damayanti, Restu; Hutari, Fandy;. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh.Uzer; Setiawan, Lilis;. (1993). *Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar-Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo,;. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, Ignasius;. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wursanto;. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yahya, Sukarno Andhy;. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang, Tesis*. IKIP Semarang.
- Yamin, Martinis; Maisa,;. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.
- Yuliananingsih,;. (2020). *Kegiatan Tindak Lanjut dalam Pengembangan Asesmen Pembelajaran di MI*. Vol. 4, No. 1. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Dasar.
- Zulfa, Alfina;. (2017). *Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Agama di MI Se-Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan*. Semarang: UIN Walisongo.

LAMPIRAN

ANGKET INTENSITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH

A. Perencanaan Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah

1. Berapa kali Bapak/Ibu dilibatkan kepala madrasah dalam merumuskan tujuan pembelajaran supervisi akademik dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
2. Berapa kali Bapak/Ibu dilibatkan kepala madrasah dalam menetapkan jadwal supervisi akademik dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
3. Berapa kali Bapak/Ibu dilibatkan kepala madrasah dalam menentukan pendekatan dan teknik supervisi akademik dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah

B. Pelaksanaan Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah

4. Berapa kali Bapak/Ibu mendapat bimbingan dari kepala madrasah dalam menelaah perangkat administrasi pembelajaran dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
5. Berapa kali Bapak/Ibu mendapat bimbingan dari kepala madrasah dalam menelaah RPP dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
6. Berapa kali Bapak/Ibu diajak kepala madrasah dalam memilih instrumen supervisi dalam satu semester?

- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah
7. Berapa kali Bapak/Ibu diajak kepala madrasah dalam mengelola proses pembelajaran dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah
8. Berapa kali Bapak/Ibu diajak kepala madrasah dalam mengatur kelas dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah
9. Berapa kali kepala madrasah memberi arahan Bapak/Ibu dalam memilih model-model pembelajaran dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah
10. Berapa kali kepala madrasah memberi arahan Bapak/Ibu dalam memilih metode pembelajaran dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah
11. Berapa kali kepala madrasah memberi arahan Bapak/Ibu dalam memilih media pembelajaran dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah
12. Berapa kali kepala madrasah memberi arahan Bapak/Ibu dalam menggunakan sumber pembelajaran dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
b. 3-4 kali
- c. 1-2 kali
d. Tidak pernah

C. Evaluasi dan tindak lanjut Intensitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah

13. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun instrumen sikap dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
14. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun instrumen pengetahuan dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
15. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun instrumen keterampilan dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
16. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan penilaian sikap dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
17. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan penilaian pengetahuan dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
18. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan penilaian keterampilan dalam satu semester?
 - a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah

19. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan program remedial dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah
20. Berapa kali kepala madrasah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan program pengayaan dalam satu semester?
- a. 5 atau lebih
 - b. 3-4 kali
 - c. 1-2 kali
 - d. Tidak pernah

ANGKET LINGKUNGAN KERJA

A. Hubungan dengan pimpinan					
No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Bapak/Ibu mendapat pengawasan secara kontinyu dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Bapak/Ibu mendapat perhatian tentang pekerjaan yang menjadikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Bapak/Ibu mendapat imbalan karena hasil kerja yang baik				
4	Bapak/Ibu mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan				
5	Bapak/Ibu mendapat perlakuan secara adil dan objektif				
B. Hubungan anstar rekan kerja					
No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
6	Bapak/Ibu merasa aman dari bentuk intimidasi				
7	Bapak/Ibu menerapkan sikap saling membantu				
8	Bapak/Ibu membangun rasa saling percaya				
9	Bapak/Ibu memiliki rasa empati terhadap rekan kerja yang memiliki kesulitan				

ANGKET KINERJA GURU

A. Perencanaan Pembelajaran					
No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Bapak/Ibu mencantumkan identitas sekolah/ madrasah, mata pelajaran, dan kelas/semester dalam RPP				
2	Bapak/Ibu mencantumkan alokasi waktu dalam RPP				
3	Bapak/Ibu mencantumkan KI, KD, indikator pencapaian kompetensi dalam RPP				
4	Bapak/Ibu mencantumkan materi pembelajaran dalam RPP				
5	Bapak/Ibu mencantumkan kegiatan pembelajaran dalam RPP				
6	Bapak/Ibu mencantumkan penilaian dalam RPP				
7	Bapak/Ibu mencantumkan media/alat, bahan, dan sumber belajar dalam RPP				
B. Pelaksanaan Pembelajaran					
No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
8	Bapak/Ibu mengondisikan suasana belajar yang menyenangkan				
9	Bapak/Ibu mendiskusikan, mengembangkan dan menghubungkan kompetensi sebelumnya dengan kompetensi yang akan dipelajari				
10	Bapak/Ibu menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dan manfaatnya dalam kehidupan sehari-hari				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
11	Bapak/Ibu menyampaikan garis besar cakupan materi dan kegiatan yang akan dilakukan				
12	Bapak/Ibu menyampaikan lingkup dan teknik penilaian yang akan digunakan				
13	Bapak/Ibu memberi kesempatan peserta didik untuk melakukan pengamatan				
14	Bapak/Ibu mengajukan pertanyaan tentang informasi yang belum dipahami				
15	Bapak/Ibu melakukan aktivitas eksplorasi melalui kegiatan eksperimen				
16	Bapak/Ibu mengolah informasi yang sudah dikumpulkan				
17	Bapak/Ibu menyampaikan hasil pengamatan dan kesimpulan berdasarkan hasil analisis				
18	Bapak/Ibu membuat rangkuman/simpulan pelajaran				
19	Bapak/Ibu melakukan refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan				
20	Bapak/Ibu memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran				
21	Bapak/Ibu melakukan penilaian				
22	Bapak/Ibu merencanakan kegiatan tindak lanjut				
23	Bapak/Ibu menyampaikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya				

C. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pembelajaran		Jawaban			
No	Pernyataan	SL	SR	JR	TP
		24	Bapak/Ibu melakukan penilaian melalui pengamatan		
25	Bapak/Ibu melakukan penilaian teman sebaya terkait dengan pencapaian kompetensi				
26	Bapak/Ibu melakukan penilaian melalui tes tertulis				
27	Bapak/Ibu melakukan penilaian melalui observasi terhadap diskusi, tanya jawab, dan percakapan				
28	Bapak/Ibu melakukan penilaian melalui penugasan berupa pekerjaan rumah dan/atau proyek				
29	Bapak/Ibu melakukan penilaian unjuk kerja				
30	Bapak/Ibu melakukan penilaian proyek				
31	Bapak/Ibu melakukan penilaian peserta didik dalam membuat produk				
32	Bapak/Ibu melakukan penilaian dalam bentuk portofolio				
33	Bapak/Ibu memberikan pembelajaran ulang dengan metode dan media yang berbeda				
34	Bapak/Ibu memberikan bimbingan secara individual pemberian latihan intensif (<i>drill</i>)				
35	Bapak/Ibu memanfaatkan tutor sebaya (teman sekelas) yang mempunyai kecepatan belajar lebih				
36	Bapak/Ibu memberikan pembelajaran dengan tingkat penguasaan materi yang lebih tinggi				
37	Bapak/Ibu memberikan pembelajaran untuk materi yang belum diketahui peserta didik				

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS X1**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	53,03	198,866	,810	,983
X2	53,05	197,381	,861	,982
X3	52,89	190,737	,792	,983
X4	52,62	187,039	,911	,982
X5	52,93	199,129	,804	,983
X6	53,00	197,600	,848	,983
X7	52,52	189,420	,898	,982
X8	52,43	189,315	,908	,982
X9	52,52	186,587	,924	,982
X10	52,56	185,584	,915	,982
X11	52,46	187,752	,914	,982
X12	52,51	188,754	,880	,982
X13	53,05	200,414	,716	,983
X14	52,54	187,019	,950	,981
X15	53,08	200,043	,742	,983
X16	52,61	185,976	,943	,982
X17	52,59	187,879	,927	,982
X18	52,54	188,286	,917	,982
X19	53,02	197,916	,869	,983
X20	53,02	199,116	,887	,983

RELIABILITAS X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	29,43	7,915	,660	,805
X2	29,59	7,246	,723	,794
X3	29,84	6,939	,530	,835
X4	29,52	7,320	,747	,792
X5	29,44	8,017	,612	,810
X6	29,33	8,457	,395	,834
X7	29,18	9,017	,580	,823
X8	29,16	8,973	,683	,820
X9	29,30	9,111	,324	,837

RELIABILITAS Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	127,08	168,677	,251	,949
Y2	127,08	168,643	,261	,949
Y3	127,10	168,157	,288	,949
Y4	127,08	168,643	,261	,949
Y5	127,08	168,643	,261	,949
Y6	127,08	168,643	,261	,949
Y7	127,18	166,917	,302	,949
Y8	127,31	162,551	,613	,947
Y9	127,48	160,620	,644	,947
Y10	127,43	160,549	,713	,946
Y11	127,41	161,913	,606	,947
Y12	127,62	158,472	,582	,947
Y13	127,62	158,172	,739	,946
Y14	127,44	162,317	,440	,948
Y15	127,69	158,951	,663	,946
Y16	127,89	152,270	,792	,945
Y17	127,62	159,872	,521	,948
Y18	127,82	153,917	,789	,945
Y19	127,46	159,919	,626	,947
Y20	127,41	158,946	,708	,946
Y21	127,18	166,917	,302	,949
Y22	127,43	160,615	,659	,947
Y23	127,36	161,668	,654	,947
Y24	127,51	160,321	,661	,947
Y25	127,84	153,939	,794	,945
Y26	127,33	165,424	,343	,949
Y27	127,84	153,939	,794	,945
Y28	127,49	162,821	,446	,948
Y29	127,64	157,201	,809	,945

Y30	128,11	160,170	,365	,950
Y31	127,79	155,204	,688	,946
Y32	127,89	152,270	,792	,945
Y33	127,84	153,939	,794	,945
Y34	127,56	156,351	,822	,945
Y35	128,02	162,483	,344	,949
Y36	128,11	160,170	,365	,950
Y37	127,56	156,351	,822	,945

DOKUMENTASI



MII Pringlangu 03



MSI IX Bendan



MIS Tirto



MSI Manba'ul Ulum



MII Pringlangu 01



MSI VIII Medono



MII Pringlangu 02



MIS Bumirejo



MIS Pasirsari 02



MSI 14 Medono

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Rohmah
Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 02 Januari 1998
Alamat : Desa Karangjampo rt: 03 rw: 04 Kec.Tirto Kab.
Pekalongan
E-mail : rohmalariif@gmail.com
No. Hp : 0853-2912-2161
Pekerjaan : Guru
Jenjang Pendidikan :

1. MIS Karangjampo tahun lulus 2009
2. MTs S Simbang Kulon 02 tahun lulus 2012
3. MAS Simbang Kulon tahun lulus 2015
4. S1 PGMI IAIN Pekalongan tahun lulus 2020
5. S2 MPI UIN Walisongo Semarang tahun lulus 2023

Semarang, Juni 2023

Nur Rohmah