

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK  
KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU PAI  
DI KABUPATEN BREBES**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**ADITIA TRESNA WIJAYANTO**

NIM: 2103038003

**PROGRAM MAGISTER  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN WALISONGO SEMARANG  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Aditia Tresna Wijayanto**  
NIM : 2103038003  
Judul : **Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Kabupaten Brebes.**  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa proposal tesis yang berjudul:

### **KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI DI KABUPATEN BREBES.**

secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 11 Oktober 2023



**Aditia Tresna Wijayanto**

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
PASCASARJANA

Jl. Walisongo 3-5 Semarang 50185, Indonesia , Telp.- Fax: +62 24 7614454  
Email : [pascasarjana@walisongo.ac.id](mailto:pascasarjana@walisongo.ac.id), Website : <http://pasca.walisongo.ac.id/>

## PENGESAHAN TESIS

Tesis ini ditulis oleh :

Nama : **Aditia Tresna Wijayanto**

NIM : 2103038003

Judul Penelitian : **Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes**

Telah dilakukan revisi sesuai saran dalam Ujian Tesis pada tanggal 19 Oktober 2023 dan dapat dijadikan sebagai persyaratan meraih gelar magister dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Disahkan oleh :

| Nama Lengkap & Jabatan                             | Tanggal    | Tanda Tangan |
|--|------------|--------------|
| Dr. Fahrurrozi, M.Ag.<br>Ketua Sidang/Penguji      | 18/12/23   |              |
| Dr. Mustopa, M.Ag.<br>Sekretaris/Penguji           | 11-12-2023 |              |
| Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd.<br>Pembimbing/Penguji | 11-12-2023 |              |
| Dr. Fatkuroji, M.Pd.<br>Pembimbing/Penguji         | 18-12-2023 |              |
| Dr. Fihris, M.Ag.<br>Penguji                       | 11/12/2023 |              |

# NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 04 Oktober 2023

Kepada  
Yth. Direktur Pascasarjana  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

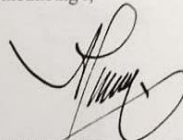
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Aditia Tresna Wijayanto**  
NIM : 2103038003  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : **Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah  
dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI  
di Kabupaten Brebes.**

Kami memandang bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I,



**Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd.**

NIP. 195904241983031005

NOTA DINAS

Semarang, 4 Oktober 2023

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 : **Aditia Tresna Wijayanto**  
NIM : 2103038003  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : **Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Kabupaten Brebes.**

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. Fatkuroji, M.Pd.**

NIP. 197704152007011032

## ABSTRAK

Judul :Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Kabupaten Brebes.  
Penulis : Aditia Tresna Wijayanto  
NIM : 2103038003

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes yang dihadapkan dengan berbagai permasalahan seperti kompetensi guru, etos kerja dan iklim kerja di dalamnya. Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan terkait dengan: 1) Kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru PAI di Kabupaten Brebes. 2) Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di Kabupaten Brebes. 3) Kontribusi supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di Kabupaten Brebes.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat regresional dan kuantitatif dengan tempat penelitian di SMP Negeri di Kabupaten Brebes, dengan populasi 15 SMP Negeri yang berjumlah 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis berganda.

Dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di Kabupaten Brebes. Hal ini ditunjukkan  $F_{hitung} = 245,724$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $F_{hitung} = 245,724 > F_{tabel} (3,35)$  pada taraf signifikansi 5% atau dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel supervisi akademik ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Adapun kontribusi variabel supervisi

akademik dan kinerja guru sebesar 94,40% sedangkan sisanya 5,60% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci :** *Supervisi Akademik, Iklim Kerja dan Kinerja Guru.*

## ABSTRACT

Judul : Contribution of Academic Supervision and Work Climate to the Performance of State Junior High School PAI Teachers in Brebes City.  
Penulis : Aditia Tresna Wijayanto  
NIM : 2103038003

This research is being undertaken by the performance of state high school PAI teachers in Brebes City, who are faced with various issues such as teacher competence, work ethos, and working climate. This study is intended to answer the problems related to: 1) the contribution of academic supervision to the performance of state high school PAI teachers in Brebes City. 2) Contributions of the working climate to state high school PAI teacher performance in Brebes City 3) Contribution to academic supervision and work climate for state high school PAI-performing teachers at Brebes City.

This research is regression and quantitative field research with a research site in state high school in Brebes City, with a population of 15 state high school and 30 respondents. Data collection is done using a list or a questionnaire. After the data was collected, it was analyzed using multiple regression analysis techniques.

From the findings of the research, it can be concluded that there is an influence of academic supervision and working climate on the performance of PAI teachers in Brebes district. It is shown that  $F_{hitung} = 245,724$  means significant, which means that the hypothesis is accepted because  $F_{hitung} = 245.724 > F_{table} (3.35)$  at the level of significance of 5%, or it can be said that simultaneously the variable of academic supervision (X1) and the working climate (X2) have a significant influence on the performance of teachers (Y).

**Keywords** : *Academic Supervision, Working Climate and Teacher 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    | ḏ                 |
| 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

|            |         |        |
|------------|---------|--------|
| أ... = ā   | قَالَ   | qāla   |
| إِي... = ī | قِيلَ   | qīla   |
| أُو... = ū | يَقُولُ | yaqūlu |

### 4. Diftong

|             |        |       |
|-------------|--------|-------|
| أَي... = ai | كَيْفَ | kaifa |
| أُو... = au | حَوْلَ | ḥaula |

### Catatan:

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

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kontribusi Supervisi Akademik dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes”. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pascasarjana untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu tarbyiah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi pascasarjana di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Ahmad Ismail, M.Ag., sebagai Dekan

Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan,  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

3. Dr. Fahrurrozi, M.Ag., dan Dr. H. Mustopa, M.Ag., sebagai Kaprodi dan Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.
4. Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd., dan Dr. Fatkuroji, M.Pd., selaku pembimbing dalam penulisan tesis ini sehingga dapat selesai dengan baik.
5. Semua Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan motivasi dan banyak kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu serta memberikan bekal untuk penyusunan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Guru PAI SMP Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Brebes.
7. Orang tua penulis, Bapak Sutanto dan Ibu Karijah. Terima kasih telah memberikan dukungan atas segalanya.
8. Saudara penulis, adinda Salsabila Saila Divani Putri. Semoga diberi kemudahan dalam menggapai kesuksesan untuk membahagiakan

kedua orang tua.

9. Kawan-kawan seperjuangan mahasiswa pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021. Semoga kesuksesan selalu menyertai kalian semua.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga amal baik dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, dan bagi semua pihak pada umumnya.

## DAFTAR ISI

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| PERNYATAAN KEASLIAN .....        | 2                                       |
| LEMBAR PENGESAHAN .....          | 3                                       |
| NOTA PEMBIMBING .....            | 4                                       |
| ABSTRAK .....                    | 6                                       |
| TRANSLITERASI .....              | 10                                      |
| KATA PENGANTAR.....              | 11                                      |
| DAFTAR ISI .....                 | 14                                      |
| DAFTAR TABEL .....               | 18                                      |
| BAB I .....                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| A. Latar Belakang.....           | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| B. Identifikasi Masalah. ....    | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| C. Pembatasan Masalah.....       | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| D. Rumusan Masalah. ....         | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| E. Tujuan Penelitian.....        | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| F. Manfaat Penelitian.....       | <b>Error! Bookmark not defined.</b>     |
| 1. Manfaat<br>Teoritis.....      | <b>Error!<br/>Bookmark not defined.</b> |
| 2. Secara<br>Praktis.....        | <b>Error!<br/>Bookmark not defined.</b> |
| 3. Manfaat<br>Institusional..... | <b>Error!<br/>Bookmark not defined.</b> |

BAB II .....**Error! Bookmark not defined.**

A. Kajian Teori.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Supervisi Akademik.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

a. Pengertian Supervisi Akademik.....**Error! Bookmark not defined.**

b. Ruang Lingkup Supervisi Akademik.....**Error! Bookmark not defined.**

2. Iklim Kerja.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

a. Pengertian Iklim Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

b. Ruang Lingkup Iklim Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

3. Kinerja Guru.....  
**Error! Bookmark not defined.**

a. Pengertian Kinerja Guru.....  
**Error! Bookmark not defined.**

b. Ruang Lingkup Kinerja Guru.....**Error! Bookmark not defined.**

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....  
**Error! Bookmark not defined.**

B. Kerangka Berfikir .....**Error! Bookmark not defined.**

C. Kajian Pustaka .....**Error! Bookmark not defined.**

D. Hipotesis Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| BAB III.....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian.....    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 1. Populasi Penelitian.....               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2. Sampel Penelitian.....                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| D. Variabel .....                         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 1. Jenis Variabel.....                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2. Pengembangan Variabel.....             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| b. Iklim Kerja.....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| c. Kinerja Guru.....                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| E. Instrumen Penelitian .....             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 1. Angket.....                            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| G. Uji Keabsahan Data.....                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |



1. Uji Instrumen  
Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

a. Uji  
Validitas.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

b. Uji  
Reliabilitas.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

2. Uji Asumsi  
Klasik.....**Error! Bookmark not defined.**

a. Uji  
Normalitas.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

b. Uji  
Multikolinieritas.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

c. Uji  
Heterokedastisitas.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

d. Uji  
Autokorelasi.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

e. Uji  
Linieritas.....**Error!**  
**Bookmark not defined.**

H. Teknik Analisis Data .....**Error! Bookmark not defined.**

1. Analisis Uji  
Hipotesis.....**Error! Bookmark not defined.**

- a. Uji Regresi Linier Sederhana.....**Error! Bookmark not defined.**
- b. Uji Regresi Linier Berganda.....**Error! Bookmark not defined.**
- c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....**Error! Bookmark not defined.**

BAB IV.....**Error! Bookmark not defined.**

A. Deskripsi Data .....**Error! Bookmark not defined.**

1. Supervisi

Akademik.....**Error! Bookmark not defined.**

2. Iklim

Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

3. Kinerja

Guru.....**Error! Bookmark not defined.**

B. Analisa Data .....**Error! Bookmark not defined.**

1. Analisis uji

Asumsi.....**Error! Bookmark not defined.**

a. Uji

Normalitas.....**Error! Bookmark not defined.**

b. Uji

Multikolinieritas.....**Error! Bookmark not defined.**

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| c. Uji Heterokedastisitas.....   | <b>Error!</b>                       |
| <b>Bookmark not defined.</b>   |                                     |
| d. Uji Linieritas.....   | <b>Error!</b>                       |
| <b>Bookmark not defined.</b>   |                                     |
| 2. Analisis Pendahuluan.....   | <b>Error!</b>                       |
| <b>Bookmark not defined.</b>   |                                     |
| 3. Uji Hipotesis.....  | <b>Error!</b>                       |
| <b>Bookmark not defined.</b>   |                                     |
| a. Supervisi Akademik (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja Guru PAI di Kabupaten Brebes.....                           | <b>Error!</b>                       |
| <b>Bookmark not defined.</b>   |                                     |
| b. Iklim Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Guru PAI di Kabupaten Brebes.....                                  | <b>Error!</b>                       |
| <b>Bookmark not defined.</b>   |                                     |
| c. Uji Simultan (Uji F) .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| d. Kontribusi Supervisi Akademik (X <sub>1</sub> ) dan Iklim Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Guru (Y) ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| C. Pembahasan .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| BAB V .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| A. Kesimpulan.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| B. Saran.....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| Daftar Pustaka.....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| LAMPIRAN I.....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

LAMPIRAN II.....**Error! Bookmark not defined.**  
LAMPIRAN III .....**Error! Bookmark not defined.**  
RIWAYAT HIDUP .....**Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Kerangka Berfikir
- Tabel 3.1 Daftar Alamat Sekolah
- Tabel 3.2 Daftar Guru PAI SMP Negeri Kabupaten Brebes
- Tabel 3.3 Indikator Supervisi Akademik
- Tabel 3.4 Indikator Iklim Kerja
- Tabel 3.5 Indikator Kinerja Guru
- Tabel 3.6 Tabel Uji Validitas Supervisi Akademik Iklim Kerja Kinerja Guru
- Tabel 3.7 Uji Reliabelitas Supervisi Akademik ( $X_1$ )
- Tabel 3.8 Uji Reliabelitas Iklim Kerja ( $X_2$ )
- Tabel 3.9 Uji Reliabelitas Kinerja Guru ( $Y$ )
- Tabel 4.1 Uji Normalitas
- Tabel 4.2 Uji Multikolinieritas
- Tabel 4.3 Uji Heteroskedastisitas
- Tabel 4.4 Uji Linieritas Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )
- Tabel 4.5 Uji Linieritas Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )
- Tabel 4.6 Analisis Pendahuluan
- Tabel 4.7 Uji Korelasi Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )
- Tabel 4.8 Interval tingkat Korelasi

- Tabel 4.9 Uji Regresi Sederhana Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)
- Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji t) Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)
- Tabel 4.11 Uji R Square Supervisi Akademik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)
- Tabel 4.12 Uji Korelasi Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)
- Tabel 4.8 Interval tingkat Korelasi
- Tabel 4.9 Uji Regresi Sederhana Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)
- Tabel 4.11 Uji R Square Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)
- Tabel 4.12 Uji Stimulun (Uji F)
- Tabel 4.15 Uji R Square Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Iklim Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Brebes merupakan kota dengan penduduk terbanyak di provinsi Jawa tengah. Banyaknya jumlah penduduk sebanyak 1,96 juta jiwa mempunyai permasalahan yang kompleks di dalamnya. Berbalik dengan jumlah penduduk yang menempati posisi pertama, pendidikan kabupaten Brebes menempati posisi paling buncit di Jawa tengah. Didukung dengan data dari portal [Jatengprov.go.id](http://Jatengprov.go.id) Kabupaten Brebes menempati posisi paling bawah, yakni 35 dari 35 kota dan kabupaten di Jawa Tengah dalam bidang pendidikan berdasarkan indeks pembangunan manusia.<sup>1</sup>

Angka rata-rata lama sekolah masyarakat Brebes sebesar 6,20 tahun, sedangkan harapan lama sekolah 12,3 tahun. Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi masyarakat kabupaten Brebes masih minim. Minimnya kesadaran pendidikan dikarenakan beberapa faktor, salah satunya karena tidak adanya kepercayaan kepada guru yang sering meninggalkan kelas serta tidak maksimal dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran disekolah dengan

---

<sup>1</sup>. [Jatengprov.go.id](http://Jatengprov.go.id)

alasan kegiatan diluar sekolah. Selain itu minimnya pengetahuan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas guru seperti intensitas pembuatan RPP yang masih rendah, kreatifitas mengajar yang monoton serta bahan ajar yang belum sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Sementara Leonard dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor kemerosotan pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh minimnya kinerja yang dimiliki oleh guru. Kinerja tersebut meliputi rendahnya tingkat kesadaran dalam menyiapkan dan merencanakan pembelajaran, kurangnya persiapan materi ajar yang akan menjadi pembahasan dikelas, serta tidak bisa menyusun sistem penilaian dan pengayaan bagi siswa. Persiapan dalam merencanakan pembelajaran yang belum maksimal dan kurangnya memahami karakter siswa yang ada dikelas berdampak pada kegiatan belajar mengajar menjadi tidak kondusif. Hal yang lebih memprihatinkan lagi yaitu ketika guru masuk hanya memerintahkan siswa untuk menulis dan dilanjutkan bercerita. Setelah itu diakhiri dengan pemberian tugas tanpa adanya keterikatan antar materi dengan kegiatan yang dilakukan di dalam kelas.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>.Leonard, *Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia : Analisi dampak rendahnya SDM guru dan solusi perbaikannya*, Jurnal Formatif Volume 5, No.3, (2015): 192-201.



Fenomena yang terjadi tidak hanya dalam pendidikan umum. Kinerja guru mata pelajaran pendidikan agama islam juga masih jauh dari kata optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Juliawan pada tahun 2021 menemukan beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru pendidikan agama islam, seperti kurangnya kemampuan dalam merancang pembelajaran.<sup>3</sup> Erika Yuliana juga menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam menyusun dan melaksanakan RPP sangat berpengaruh dalam efektifitas mengajar. Dalam penelitiannya masih banyak guru PAI yang menggunakan RPP lama, lebih parahnya hanya menyalin apa yang ada diinternet. Kreativitas dan inovasi guru dalam menggunakan metode pembelajaran juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Semakin banyak metode yang digunakan akan berdampak pada pencapaian tujuan pembelajaran. Gambaran seperti di atas merupakan sebuah bentuk kurang optimalnya kinerja guru PAI dalam mewujudkan tujuan pembelajaran yang baik.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>.Abdul Azis Juliawan, *Kinerja guru dan problematika mutu Pendidikan agama islam di Indonesia*, Jurnal Tsamrotul fikri, Vol.15, No, 2, (2021): 155-156.

<sup>4</sup>.Erika Yulia Putri, *Dampak kinerja guru PAI terhadap hasil pembelajaran al-qur'an di sekolah menengah pertama*, Jurnal WARAQAT, Volume V, No.2, Juli-Desember (2020): 61-70.

Kemampuan guru yang kurang optimal dalam menyiapkan, merancang, dan melaksanakan pembelajaran dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Kesejahteraan guru menjadi faktor dominan yang menjadi penghambat optimalnya guru PAI dalam mengajar. Kesejahteraan yang tidak mereka dapatkan melalui dunia pendidikan membuat mereka melakukan berbagai usaha sampingan yang porsinya justru lebih diperhatikan daripada mengajar itu sendiri. Kesejahteraan diartikan sebagai kompensasi yang mereka dapat dari mengajar. Semakin besar kompensasi mengajar yang mereka dapatkan akan mempengaruhi kinerja mereka. Seperti dalam penelitian Ahmad Paturisi tahun 2016 menyebutkan bahwa 54,17 % kinerja guru PAI sangat di pengaruhi oleh kompensasi yang mereka dapatkan.<sup>5</sup> Kesejahteraan yang tidak sebanding merupakan salah satu indikator adanya iklim kerja yang tidak kondusif dalam organisasi sekolah.

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Srinalia menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja guru. Salah satunya yaitu iklim kerja yang tidak kondusif dan kurangnya

---

<sup>5</sup>.Ahmad Paturisi, *Studi korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru PAI di kabupaten minahasa tenggara*, Jurnal of Education Policy, Vol.1, No.1, (2016.): 26-33.

kompetensi supervisi kepala sekolah. Keterbatasan berpendapat dalam organisasi sekolah akan sangat berpengaruh terhadap rasa komitmen seorang guru terhadap sekolahnya. Ketika rasa kepemilikan itu memudar maka hasilnya akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang kurang baik. Kemudian proses pembelajaran yang kurang baik akan berdampak pada hasil pendidikan yang jauh dari kata berhasil. Selain itu, kurangnya kemampuan supervisi kepala sekolah kepada para guru dan tenaga kependidikan disekolahnya membuat kemampuan menjadi stagnan tanpa adanya kenaikan dan kemajuan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.<sup>6</sup>

Faktor-faktor dalam penjelasan di atas merupakan faktor internal yang menjadi penghambat kemajuan pendidikan Indonesia. Rasa nyaman dalam bekerja akan berdampak pada produktivitas dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan yang mendorong berkreasi juga akan mengarahkan setiap individu didalamnya untuk berkontribusi mewujudkan kemajuan bersama. Seperti yang diungkapkan Supardi dalam bukunya bahwa iklim kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang

---

<sup>6</sup>.Srinelia, *Faktor Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa : studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, Jurnal Ilmiah didaktika Vol.15,NO.2, (2015): 193-207.

guru dalam menjalankan tugasnya.<sup>7</sup> Kemudian, tidak adanya usaha untuk mencari pengetahuan baru akan menjadikan para guru mengalami degradasi keilmuan yang berkembang secara cepat.

Menyadari dan meningkatkan kualitas kinerja seorang guru menjadi salah satu faktor keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah bersama masyarakat harus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas. Beberapa diantaranya yaitu melalui peningkatan kualitas dan kinerja guru. Kinerja guru merupakan upaya konkrit dalam memberikan layanan pembelajaran bagi siswa, sehingga dapat meningkatkan kualitas peserta didik. Melihat betapa pentingnya meningkatkan kinerja guru maka guru diuntut mampu menilai tingkat keberhasilan belajar siswa mulai dari menilai diri siswa (*self evaluation*), evaluasi formatif, dan evaluasi sumatif.<sup>8</sup>

Gibson dalam Suharsaputra mengemukakan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh tiga variabel. Ketiga variabel tersebut meliputi individu, organisasi, dan psikologis. Variabel

---

<sup>7</sup>.Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta:Raja Grafindo Persada 2014), 138.

<sup>8</sup>.Oliva, P.F. 1984. *Supervision For Today Scholls* (2<sup>nd</sup>ed). New York Longman. Inc

individu mencakup latar belakang dan pengalaman serta kemampuan dan keterampilan. Variabel organisasi mencakup kompetensi kepala sekolah. Kemudian variabel psikologi mencakup iklim kerja.<sup>9</sup> Senada dengan peran kepala sekolah sebagai pengambil semua keputusan yang ada didalam sekolah, tentu dapat memberikan stimulus ataupun dorongan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pentingnya peran kepala sekolah sebagai *decision maker* ini menjadi penting dalam mewujudkan kinerja guru yang profesional.<sup>10</sup> Pendapat ini didukung oleh Razik Taher bahwa:

*“Another school of thought maintains that decisionmaking is the key to understanding organezational effectiveness. In older theories, rationality is trought to be aconnerstone to decisionmaking”.*

Artinya: bahwa kunci sebuah organisasi termasuk sekolah yang efektif itu tergantung pola pikir atau mindset kepala sekolahnya. Kepala sekolah yang kaya akan teori dan pengalaman akan membawa sekolah tersebut menjadi lebih maju dan efektif. Salah satunya dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>.Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung:Refika Aditama 2010), 147.

<sup>10</sup>.Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta:Indeks 2015), 7.

<sup>11</sup>.Ranik Taher, *Fundamental Concep of Educatins Leadership and Management* (USA:Prenmtice-hall 1995), 200.

Kepala sekolah merupakan karier profesi yang diamanahkan oleh lembaga untuk memimpin sekolah karena keahliannya dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah dalam menunaikan salah satu tugasnya dapat berperan sebagai seorang supervisor yang bertanggung jawab supervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Peran sebagai supervisor merupakan salah satu bentuk upaya perbaikan kualitas pembelajaran di sekolah, sehingga kegiatan supervisi guru mengajar menjadi keharusan yang tidak dapat diabaikan. Supervisi merupakan serangkaian kegiatan pemberian bantuan kepada guru agar dalam proses pengelolaan pembelajaran dapat efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>12</sup>

Rendahnya mutu pendidikan yang disebabkan oleh rendahnya kinerja guru merupakan faktor yang sangat memprihatinkan. Hal ini demikian karena kinerja guru sebagai ujung tombak lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru harus dilihat secara holistik. Misalnya laboratorium pembelajaran yang kurang memadai, manajerial kepala sekolah yang kurang baik, iklim kerja yang kurang baik, anggaran yang masih

---

<sup>12</sup>. Euis Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 215.

kurang memadai, dan input lembaga pendidikan yang kurang berkualitas. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, faktor kinerja guru diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini faktor kinerja guru merupakan variabel pokok yang akan dilihat dari aspek iklim kerja dan supervisi kepala sekolah. Pada hakikatnya inti dalam proses manajerial adalah terletak pada kepala sekolah, maka dalam pelaksanaan rencana sekolah harus mendapatkan dukungan semua komponen yang ada terutama oleh kepala sekolah. Tujuan agar mendapatkan kualitas yang baik, sekolah harus dapat mengelola para guru secara efektif serta membina hubungan yang baik dengan mereka. Kemudian dengan perilaku yang ditampilkan oleh kepala sekolah akan tercipta kinerja guru yang produktif.<sup>13</sup>

Selain kompetensi supervisi kepala sekolah, pada tiap lembaga sekolah juga perlu berkembang iklim sekolah yang kondusif untuk memungkinkan pembaharuan segala aspek kehidupan sekolah. Membahas tentang masalah iklim sekolah, Owens menegaskan bahwa bentuk iklim sekolah berkaitan dengan dimensi milieu, ekologi, struktur organisasi dan budaya. Milieu merujuk pada hubungan antar

---

<sup>13</sup> Burhanuddin, kepemimpinan pendidikan: Konsep, Tipe dan Gaya kepemimpinan di sekolah (Malang : Universitas Negeri Malang 2002), 133.

individu pada organisasi antara lain; motivasi kerja, moral dan kepuasan kerja. Ekologi merujuk pada faktor fisik atau material, seperti desain bangunan dan peralatan (meja, kursi, papan tulis dan sebagainya). Organisasi merujuk pada struktur organisasi dan administrasi yaitu cara pengorganisasian sekolah, cara-cara pengambilan keputusan dan pola komunikasi di antara warga sekolah. Kemudian budaya merujuk pada nilai-nilai, sistem kepercayaan, dan norma-norma yang merupakan karakteristik orang-orang dalam organisasi. Kinerja guru merupakan salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Terutama peran dan fungsi guru dalam proses belajar mengajar, sehingga kepala sekolah sebagai manajer harus mampu menjalankan fungsi manajerialnya serta mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.<sup>14</sup> Iklim kerja yang kondusif serta kompetensi supervisi kepala sekolah yang cakap diharapkan mampu menciptakan kinerja guru yang optimal. Hal ini demikian karena kinerja guru merupakan komponen yang penting dan dapat berubah-ubah, sehingga perlu mendapatkan perhatian

---

<sup>14</sup>. Owens, Robert G. 1995. *Organizational Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon.



untuk pengembangan sekolah sekaligus berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

## **B. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempunyai peranan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan guru untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas.
2. Guru sangat mengharapkan kepala sekolah yang mampu dijadikan teladan yang berfungsi sebagai manajer, administrator dan supervisor. Disamping itu pengakuan serta penghargaan atas prestasi guru akan sangat membantu dalam meningkatkan semangat dan gairah kinerja guru.
3. Iklim kerja di sekolah merupakan salah satu faktor yang penting dalam menumbuhkan kinerja guru. Suasana kerja yang menyenangkan, adanya komunikasi yang baik, kepercayaan antar personil, dan adanya pembagian tugas yang jelas merupakan iklim yang sangat diharapkan pada sekolah.
4. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, akan tetapi dalam penelitian ini akan mengkaji kinerja

guru yang dipengaruhi oleh kompetensi supervisi kepala sekolah dan iklim kerja menurut persepsi guru.

### **C. Pembatasan Masalah.**

Peneliti menyadari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Indonesia. Pada penelitian ini pula peneliti menyadari kekurangan baik dari waktu maupun tempat penelitian. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan dua variabel dependen yaitu supervisi kepala sekolah dan iklim kerja yang diduga dominan dalam mempengaruhi kinerja guru PAI di Kabupaten Brebes bagian pantura. Adapun Brebes bagian pantura mencakup Kecamatan Brebes, Wanasari, Bulakamba.

### **D. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes ?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes ?

3. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes ?

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

Sesuai dengan permasalahan yang hendak dipecahkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes.
2. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes.
3. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Brebes.

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

Penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Kabupaten Brebes” disusun sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister pendidikan bagi peneliti. Selain itu, juga diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kemanfaatan penelitian ini dapat ditinjau dari tiga aspek yakni manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat bagi institusional sebagai berikut:

## **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan. Terlebih dapat menjadi informasi dan pijakan bagi pihak yang berorientasi dalam dunia pendidikan.

## **2. Secara Praktis**

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sekolah dan guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes agar mampu melaksanakan supervisi akademik yang baik di sekolah, menciptakan iklim yang kondusif, dan meningkatkan kinerja guru khususnya guru PAI.

## **3. Manfaat Institusional**

Dalam hal ini penelitian diharapkan dapat memperikan sumbangsih kepada kampus UIN Walisongo semarang terkhusus jenjang Pascasarjana jurusan Manajemen Pendidikan Islam yaitu sebagai tolak ukur interdisipliner dan penguasaan mahasiswa dalam bidang pendidikan serta menambah kepustakaan pascasarjana.

## BAB II

### A. Kajian Teori.

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang kontribusi supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes yang dilaksanakan berdasarkan pada teori-teori ilmiah terkait yang dideskripsikan sebagai berikut.

#### 1. Supervisi Akademik

##### a. Pengertian Supervisi Akademik

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, hendaknya kepala sekolah memiliki lima kompetensi. Kelima kompetensi tersebut meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.<sup>1</sup> Secara etimologi supervisi berasal dari kata *super* dan *vision* yang masing-masing kata itu berarti atas atau penglihatan.<sup>2</sup> Kompetensi supervisi sendiri didefinisikan oleh Fathurrahman dan Suryana sebagai layanan profesional yang diberikan oleh

---

<sup>1</sup> Permendikbud No.13 tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah*.

<sup>2</sup> Subari, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 1.

atasan (kepala sekolah) kepada guru berupa pembinaan dan lain-lain untuk membantu guru dalam melaksanakan dan meningkatkan tugasnya.<sup>3</sup> Definisi di atas dijelaskan oleh Purwanto bahwa supervisi adalah kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melaksanakan dan meningkatkan tugasnya secara efektif. Supervisi sendiri merupakan bantuan yang diberikan oleh atasan baik kepala sekolah maupun lainnya kepada pendidik dan unsur sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>4</sup>

Selaras dengan pendapat Pidarta bahwa supervisi akademik adalah aktivitas yang dilakukan atasan yakni kepala sekolah kepada bawahan (guru dan tenaga lainnya) sebagai sarana untuk mengembangkan kualitas pembelajaran beserta unsur penunjang lainnya.<sup>5</sup> Sejalan dengan pendapat Pidarta, Sagala menjelaskan bahwa supervisi

---

<sup>3</sup> Pupuh Fathurrohman. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. (Bandung: Refika Aditama 2011)

<sup>4</sup> Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (21<sup>th</sup>ed). (Bandung: Remaja Rosdakarya 2012), 76.

<sup>5</sup> Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. (Jakarta: Rineka Cipta 2009), 2.

akademik adalah bantuan yang diberikan kepada guru dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas mengajar guru dikelas serta dapat memberikan hasil yang maksimal dalam pembelajaran anak.<sup>6</sup> Dari beberapa pernyataan para tokoh di atas, maka dapat diambil benang merah bahwa supervisi akademik merupakan layanan bantuan terhadap guru oleh supervisor (kepala sekolah). Beberapa di antaranya yaitu pelayanan yang diberikan kepada pendidik dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran, membantu pendidik mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran, dan membimbing pendidik untuk meningkatkan kualitasnya dalam mengajar. Supervisi akademik menjadi penting karena pendidik menjadi ujung tombak dapat terwujud atau tidaknya tujuan pendidikan.<sup>7</sup>

Selanjutnya yaitu yang ada dalam Al Quran petunjuk mengenai kegiatan supervisi dapat

---

<sup>6</sup>. Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta 2012), 89.

<sup>7</sup>. Hasnadi, "The Importance of Supervision Implementation in Educational Institution," *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, Vo. 5, No.1, Januari (2021): 1-10

dipahami dari (salah satunya) ayat berikut (QS. Al-Hasyr: 18):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا

اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ حَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”<sup>8</sup>

Ayat di atas secara implisit mengungkapkan tentang urgensinya memperhatikan apa yang akan dikerjakan dan luasnya samudra pengetahuan Allah SWT tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan makhluk ciptaannya baik yang samar maupun yang tampak.<sup>9</sup> Ayat tersebut mengisyaratkan posisi Allah SWT sebagai pencipta yang merupakan pemilik otoritas tertinggi yang membawahi semua makhluk ciptaan-Nya. Apabila dikaitkan dengan konteks

---

<sup>8</sup>. Al-Jamil, *Al-Qur'an tajwid warna terjemah perkata*, (Bekasi,Cipta Bagus Segara 2012), 356.

<sup>9</sup>. Abu Al-Fida Ismail bin Umar bin Katsir Al-Damasyqy, *Tafsir Al-Quran Al-Adzim*, Jilid 8 (Riyadh:Dar Toybah 1999), 77.



pengertian supervisi, yaitu supervisi dilakukan oleh atasan atau pimpinan yang tentunya memiliki otoritas lebih tinggi terhadap dibandingkan dengan di bawahnya. Bawahannya memiliki kesamaan konsep tentang subjek pelaku supervisi, yaitu sama-sama dilakukan oleh subjek yang memiliki otoritas lebih tinggi terhadap subjek lebih rendah (bawahan).

Berdasarkan uraian di atas, supervisi mempunyai pengertian yang luas. Supervisi adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah memberi layanan dan bantuan. Supervisi juga bisa diartikan sebagai usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kegiatan belajar mengajar. Supervisi merupakan rangsangan, bimbingan, atau bantuan yang diberikan kepada guru-guru agar kemampuan profesionalnya makin berkembang dan situasi belajar semakin efektif serta efisien. Pendapat ini selaras dengan yang di jelaskan oleh Suhertian bahwa supervisi adalah suatu usaha

menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.<sup>10</sup>

Syaiful Sagala mengatakan konsep supervisi pendidikan (*educational supervision*) sama maksudnya dengan supervisi akademik dan banyak para tokoh menyebutnya sebagai *instructional supervision* atau *instructional leadership*. Inti dari pengertian di atas adalah membantu, menilai, memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan mutu pembelajaran yang dilakukan pendidik melalui pendekatan bimbingan dan konsultasi dalam kegiatan pembelajaran dan pengajaran.<sup>11</sup> Bantuan supervisi kepada pendidik agar selalu belajar, peningkatan capaian pembelajaran dikelas, memupuk kreativitas. Pendidik melakukan perbaikan bersama dengan menggunakan metode penyeleksian serta pengamatan yang mendalam

---

<sup>10</sup>. Piet A. Sahertian. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta 2008), 17.

<sup>11</sup>. Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 156.

tentang tujuan pendidikan, bahan pembelajaran, model dan metode pembelajaran, evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan belajar mengajar agar memperoleh hasil yang maksimal.

Nana sujana mengutip pendapat Harold P.Adams dan Frank C.Dickey dalam salah satu karyanya yang berjudul “*Basic Principles of Supervision*” mengemukakan bahwa supervisi akademik sebagai bantuan yang diberikan pengawas pendidikan agar para guru atau sumber belajar yang di supervisi dapat melakukan peningkatan dan perbaikan dalam proses pembelajaran yang meliputi kegiatan pembelajaran, pengembangan profesi pendidikan, pemilihan dan pembaharuan tujuan dan unsur-unsur pendidikan.<sup>12</sup> Supervisi akademik dilakukan dengan cara pembaharuan kegiatan pembelajara agar dapat berjalan dengan aktif, inovatif, kreatif, enak, menyenangkan, dan berbobot. Hal ini disertai dengan proses

---

<sup>12</sup>. Sudjana Nana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Falah, 2010), 211.

pembelajaran yang memanfaatkan alat dan teknologi terkini.

## **b. Ruang Lingkup Supervisi Akademik**

Dalam pertauran Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 mengenai kualifikasi kepala sekolah/madrasah, dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam pelaksanaan supervisi yang terdiri dari beberapa tahapan: (1) perencanaan supervisi guna memberikan bantuan peningkatan profesionalisme pendidik; (2) pelaksanaan supervisi akademik dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang benar; (3) evaluasi atau tindak lanjut dari hasil supervisi sesuai dengan kebutuhan pendidik.<sup>13</sup>

Asif dan Mustofa menjabarkan tiga tahapan di atas sebagai berikut:<sup>14</sup> Tahap pertama yaitu perencanaan meliputi persiapan yang harus dilakukan supervisor sebelum melakukan kegiatan supervisi seperti jadwal supervisi, pendidik yang akan disupervisi, serta teknik yang akan digunakan dalam supervisi. Pada tahap ini juga perlu

---

<sup>13</sup>. Permendik No.13 tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.

<sup>14</sup>. Asif, Jasmani dan Syaiful Mustofa. *Supervisi Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media 2013), 55-56.

koordinasi dengan berbagai elemen yang ada disekolah agar pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Tahapan kedua yaitu pelaksanaan supervisi. Tahapan pelaksanaan merupakan tahapan supervisor mengamati kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik didalam kelas. Tahapan ini sebaiknya supervisor melakukan perbandingan, antara kegiatan supervisi pertma yang mungkin dilakukan diawal semester dengan supervisi yang dilakukan di akhir semester. Hal ini agar supervisor mendapatkan data yang objektif dari hasil pengamatan tersebut.

Selanjutnya tahap ketiga adalah tahap evaluasi/penilaian dan tindak lanjut. Tahap evaluasi yang dimaksud meliputi berbagai hal yang terjadi dalam kegiatan supervisi, seperti kesesuaian instrumen, kelancaran kegiatan supervisi, serta kendala-kendala yang terjadi ketika kegiatan supervisi berlangsung.. Sementara itu, tahapan tindak lanjut merupaka kegiatan yang dilakukan setelah pengamatan dilakukan dan disampaikan kepada pendidik mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki serta langkah yang harus dilakukan agar kegiatan pembelajaran di kelas dapat berjalan

dengan efektif. Seorang supervisor sebaiknya melakukan diskusi bersama pendidik untuk menemukan solusi tindak lanjut yang sesuai agar hasilnya dapat dirasakan dan sesuai dengan kebutuhan guru.

Sedangkan oteng sutisna menjelaskan lingkupan supervisi akademik mencakup:

1. Kegiatan merencanakan, mengelola, mengorganisasikan dan evaluasi kegiatan pembelajaran.
2. Kegiatan merencanakan pembelajaran mencakup penyusunan perangkat pembelajaran.
3. Proses pembelajaran mencakup kompetensi guru dalam menentukan strategi, metode, alat, serta sumber belajar anak.
4. Sementara kegiatan pengorganisasian mencakup keahlian guru dalam mengelola kegiatan didalam kelas bersama peserta didik agar dapat berjalan aktif dan menarik.<sup>15</sup>

Sementara prajoso menjelaskan cakupan supervisi akademik meliputi sebagai berikut:

---

<sup>15</sup>. Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untk Praktik Profesional*, (Bandung:Angkasa, 2003), 137.

1. Kegiatan melaksanakan kurikulum yang sesuai.
2. Kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran oleh guru.
3. Capaian standar pembelajaran yang meliputi standar kompetensi lulusan, standar proses dan standar isi.
4. Kegiatan peningkatan mutu pembelajar dengan menggunakan metode sebagai berikut:
  - a) Sistem pembelajaran yang menginduk pada standar proses.
  - b) Keikutsertaan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran sehingga kelas menjadi aktif, demokratis, kreatif dan penuh dialogis.
  - c) Peserta didik memiliki karakter dan nalar berpikir yang konstruktif sehingga terciptanya kegiatan intelektual yang positif, berargumen berdasarkan data dan fakta, bertanya secara kritis, mengkaji dengan teliti serta memprediksi dengan kaca mata yang tajam.

- d) Peserta didik dapat berpendapat dengan bebas dan mendalam dalam memahami konsep pembelajaran, tidak dibatasi dengan materi tertentu sehingga konteks dialogisnya berjalan dengan baik.
- e) Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang diampunya agar peserta didik memiliki kemampuan sebagai berikut: (1) meningkatkan rasa ingin tahu, (2) mencapai keberhasilan belajarnya secara konsisten sesuai dengan tujuan pendidikan, (3) memahami akan adanya berbagai macam perkembangan pengetahuan dengan kemampuan mencari sumber informasi, (4) dapat mengolah informasi menjadi pengetahuan, (5) menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah, (6) mengkomunikasikan pengetahuan pada pihak lain, dan (7)



mengembangkan belajar mandiri dan kelompok dengan proporsi yang wajar.<sup>16</sup>

Berdasarkan teori-teori di atas maka indikator supervisi akademik pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan supervisi akademik yang meliputi pemberitahuan jadwal supervisi.
2. Kegiatan supervisi yang meliputi kegiatan penyusunan perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran, penggunaan model pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan alat dan sumber belajar, penilaian pembelajaran, penyusunan kisi-kisi, dan pengayaan belajar siswa.
3. Evaluasi dan Tindak lanjut supervisi akademik meliputi kegiatan yang dilakukan setelah dilakukan supervisi akademik.

---

<sup>16</sup>. Sudiyono Prasojo, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung:Grava Media 2011), 1.

## 2. Iklim Kerja

### a. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja (*Organizational Climate*) dalam hal ini berarti membicarakan karakteristik lingkungan kerja sekolah. Lingkungan kerja di sekolah secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku orang yang ada di dalamnya. Iklim sekolah berkaitan dan akan mempengaruhi persepsi para guru dan stafnya. Lebih rinci Tagiuri dalam Wirawan menjelaskan bahwa iklim sekolah adalah keadaan yang terus menerus dari lingkungan internal sekolah dan dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah lakunya, serta dapat diuraikan dalam istilah-istilah nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan.<sup>17</sup>

Selaras dengan uraian di atas, Litwin menyatakan ada dua hal yang dapat dipahami. *Pertama*, iklim selalu berhubungan dengan persepsi, yaitu persepsi para anggota sekolah yang bersangkutan. Iklim sekolah adalah iklim yang dipersepsi baik dilihat atau dirasakan oleh para anggotanya. *Kedua*, anggapan bahwa adanya

---

<sup>17</sup>. Wirawan, *Budaya dan Iklim Sekolah*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008)

hubungan iklim dengan karakteristik yang unik dari suatu sekolah. Termasuk di dalamnya ciri kegiatan dan perilaku manajerial pimpinan yang pada umumnya dipercaya bahwa karakteristik unik menentukan *image* suatu sekolah. Begitu pula iklim yang timbul dari sekolah akan menentukan perilaku para anggotanya.<sup>18</sup>

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, iklim kerja di sekolah merupakan keadaan lingkungan kerja yang dialami oleh semua penduduk sekolah, baik strukturan, pendidik, tenaga kependidikan, serta peserta didik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklim dalam bekerja merupakan suasana di mana seseorang bekerja. Baik suasana itu disebabkan dari dalam diri seseorang atau di sebabkan oleh luar diri seseorang. Banyak definisi iklim sekolah yang muncul dari para ahli, Taguiri dan Litwin mendefinisikan iklim sekolah adalah kualitas lingkungan internal sekolah yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh anggota sekolah, serta mempengaruhi perilaku mereka dan

---

<sup>18</sup>. Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep, Tipe dan Gaya Kepemimpinan di Sekolah* (Malang : Universitas Negeri Malang 2002), 96.

dapat dilukiskan dalam pengertian karakteristik atau sifat sekolah.<sup>19</sup>

Litwin dan Meyer menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja dapat digunakan untuk memahami lingkungan kerja dengan menangkap persepsi dan reaksi subjektif karyawan terhadap lingkungan kerja. Aspek-aspek tersebut adalah tanggung jawab, penghargaan, kejelasan dan standar, serta semangat tim. Aspek-aspek ini memberikan gambaran yang lebih konkrit mengenai situasi organisasi karena merupakan faktor penentu lingkungan kerja yang dapat diukur secara langsung. Ada beberapa aspek suasana tempat kerja yang dirasakan seseorang yang menjadikannya suatu keadaan secara keseluruhan. Individu mempunyai penilaian tertentu terhadap keadaan lingkungannya, yang tidak hanya dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi tetapi juga oleh aspek-aspek pribadi seperti kebutuhan, harapan, dan pengalaman. Aspek-aspek tersebut dirasakan dan dialami oleh

---

<sup>19</sup>. Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston:Harvard University Press.

individu dan dapat digambarkan melalui kuesioner.

Berdasarkan uraian mengenai iklim kerja di atas, peneliti menggunakan konsep yang di jelaskan Moost and Arter. Hal ini demikian, karena konsepnya menjelaskan secara kompleks mengenai iklim bahkan dimensi-dimensinya yang terjadi dalam sebuah sekolah dimana guru dan tenaga kependidikan bekerja di dalamnya. Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui tingkat iklim kerja yang terjadi dalam sekolah.

Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru di sekolah. Iklim kerja yang baik dapat mempengaruhi guru dalam menciptakan suasana pembelajaran dikelas secara efektif dan efisien. Guru akan dapat memahami dengan baik karakteristik belajar siswa sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang baik. Kondisi pembelajaran yang baik akan mengakibatkan tujuan pembelajaran di kelas dapat tercapai.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>. Anna Toropova dkk, *Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics*. Educational Review (2021): 71-97. Diakses 24 September 2023. doi:10.1080/00131911.2019.1705247.

Dalam Al-Quran pentingnya iklim kerja sebagai sarana untuk mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien digambarkan dalam surat Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S al-mujadalah/58:11).<sup>21</sup>

Ayat ini menjelaskan pentingnya saling menghormati dan saling membantu antara satu

---

<sup>21</sup>. Al-Jamil, *Al-Qur'an tajwid warna terjemah perkata*, (Bekasi,Cipta Bagus Segara 2012) , 254.

dengan yang lainnya. Karena pertolongan yang kita berikan kepada orang lain bernilai ibadah kebaikan, dan Allah SWT akan memberikan balasan pertolongan pula kepada kita.<sup>22</sup> Termasuk ketika kita di dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah membantu guru ataupun guru membantu guru lainnya memudahkan sekolah mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Allah mengetahui segala apa yang telah kita kerjakan, Allah maha teliti terhadap apa yang sedang hambanya usahakan.

Quraish shihab dalam tafsirnya juga menjelaskan tentang ayat di atas perihal pentingnya menjaga keharmonisan dalam sebuah lingkungan. Agama tidak membatasi kepada siapa kita berbuat baik. Meskipun dia berbeda dalam keyakinan, ras, budaya, dan lainnya. Apalagi dalam lingkungan kerja sekolah. Karena guru di dalam bekerja dibutuhkan hati nurani yang lapang dan tenteram, yang hasilnya tidak hanya akan berdampak pada diri sendiri akan tetapi akan berpengaruh terhadap pembelajaran yang ada dikelas.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>. Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghiy*, Jilid X (Beirut: Dar Al-Fikr), 16.

<sup>23</sup>. M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 14 (Jakarta: Lentera Hati 2002), 77-78.

## **b. Ruang Lingkup Iklim Kerja**

Litwin dan Mayor juga mengemukakan tentang Indikator iklim kerja sekolah sebagai berikut:

### **1) Responsibility**

Menunjukkan sejauh mana anggota sekolah merasa mampu membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa berkonsultasi dengan supervisor mereka. Dimensi ini mewakili rasa tanggung jawab yang berkembang dalam diri sekolah, dan seluruh pendidik serta staf sebenarnya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap sekolah.

### **2) Rewards**

Menunjukkan sejauh mana guru dan staf merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Penekanannya adalah pada imbalan, bukan hukuman. Imbalan dan sanksi juga merupakan aspek lingkungan kerja yang mempunyai dampak signifikan terhadap upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dimensi ini menunjukkan bagaimana sistem penghargaan dan sanksi diterapkan di sekolah.



### 3) Clarity dan Standart

Menunjukkan derajat perasaan para guru bahwa beban kerja dirumuskan dengan jelas serta sesuai dengan standar kerja. Kejelasan mengenai adanya prosedur kerja dalam sekolah serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada guru dan staf, sehingga dapat menempatkannya dengan lebih terarah sesuai dengan tujuan sekolah. Apabila dalam suatu sekolah terdapat prosedur kerja tidak jelas, seperti banyaknya pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan beban kerja pokok yang seharusnya maka keadaan yang demikian mengindikasikan adanya iklim kerja dengan *clarity dan standart* yang rendah dan berdampak besar terhadap rendahnya kinerja guru di sekolah.<sup>24</sup>

### 4) Team Spirit

Menunjukkan sejauh mana pendidik dan staf merasakan adanya rasa saling percaya, saling

---

<sup>24</sup>. Dineke E.H. Tigelaar & Wilfried Admiraal, *Factor Influencing The Impact of Work Placement on Vocational Teachers' School Practice*. Educational studies (2022): 13-14. Diakses 24 September 2023. Doi: 10.1080/03055698.2022.2069462

mendukung, persahabatan, dan hubungan baik di lingkungan kerja sekolah. Sekolah harus mampu membangun hubungan yang harmonis dan menumbuhkan rasa saling percaya antar guru sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai hasil kerja yang baik. Lingkungan kerja seperti ini memiliki semangat tim yang tinggi. Di sisi lain, adanya rasa saling tidak percaya dan kurangnya kerjasama, serta hubungan interpersonal antar rekan kerja yang buruk sehingga mengakibatkan rendahnya lingkungan kerja tim.

Selanjutnya tentang ruang lingkup iklim kerja telah dikembangkan oleh Moos dan Arter dalam buku Hardiyanto sebagai berikut:<sup>25</sup>

1) Dimensi hubungan (*relationship*)

Dimensi interpersonal mengukur sejauh mana staf sekolah seperti kepala sekolah, guru, dan siswa saling mendukung dan membantu, serta sejauh mana mereka mampu mengekspresikan kemampuannya secara bebas dan terbuka. Muth mengatakan dimensi ini

---

<sup>25</sup>. Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. (Jakarta. Penerbit Rineka Cipta 2004) , 156.

mencakup aspek emosional dari interaksi yang terjalin di antara mereka. Interaksi yang terjadi adalah antara guru dengan guru, guru dengan personel sekolah lainnya, dan kepala sekolah. Item yang termasuk dalam dimensi ini adalah dukungan siswa, rasa memiliki, keterpisahan, kedekatan, kedekatan, dan inklusi.

2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*)

Dimensi pertumbuhan pribadi adalah dimensi yang berorientasi pada tujuan. Dimensi ini membahas tentang tujuan utama sekolah dalam mendukung tumbuh kembang individu dan motivasi individu guru dalam tumbuh kembang. Poin iklim sekolah yang dapat dimasukkan ke dalam dimensi ini adalah minat, kejuruan, hambatan, kepercayaan, standar kinerja, dan orientasi tugas.

3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*)

Dimensi ini membahas sejauh mana iklim sekolah mendukung cita-cita, memperkuat kontrol, dan merespons perubahan secara tepat. Item iklim sekolah yang termasuk dalam

dimensi ini meliputi kebebasan staf, partisipasi dalam pengambilan keputusan, inovasi, tekanan kerja, kejelasan dan kontrol.

4) Dimensi lingkungan fisik (*physical environment*)

Dimensi lingkungan fisik membahas sejauh mana fasilitas sekolah dapat mendukung harapan kinerja guru. Item yang termasuk dalam dimensi lingkungan fisik adalah kecukupan sumber daya dan fasilitas fisik. Peningkatan iklim sekolah bergantung pada prinsip otonomi masing-masing sekolah. Sekolah yang terdapat kesenjangan yang jelas antara iklim sekolah yang dialami dan iklim sekolah yang diinginkan perlu lebih peka dan segera melakukan perbaikan.

Sementara wirawan memberikan gambaran ruang lingkup iklim kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan fisik

Lingkungan fisik meliputi keadaan ruang kerja serta sarana dan prasarana yang mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif.

2) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, guru sesama guru, guru dengan siswa serta hubungan dengan seluruh tenaga kependidikan yang ada disekolah.

### 3) Sistem manajemen

Sistem kerja meliputi pengambilan keputusan, sistem kenaikan jabatan yang jelas, *reward*, serta peningkatan kualitas dan *skill* yang difasilitasi oleh sekolah.<sup>26</sup>

Berdasarkan teori-teori di atas maka peneliti menetapkan indikator Iklim kerja sebagai berikut:

#### 1) Dimensi Hubungan

Dimensi lingkungan meliputi hubungan guru dengan atasan, guru dengan guru, guru dengan murid serta guru dengan tenaga kependidikan di sekolah.

#### 2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi meliputi kepercayaan yang diberikan sekolah dalam melaksanakan tugas, kesempatan untuk meningkatkan kualitas

---

<sup>26</sup>. Wirawan, *Budaya dan iklim Organisasi : teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta:Salemba Empat 2008)

dan *skill* maupun kesempatan untuk study lanjut.

3) Dimensi sistem

Dimensi sistem meliputi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan sekolah, kejelasan *rewards*, insentif sesuai dengan beban kerja serta standar kerja yang jelas dan sudah ditentukan.

4) Dimensi lingkungan

Dimensi lingkungan meliputi sarana dan prasarana bekerja untuk dapat menciptakan

### **3. Kinerja Guru.**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru.**

Keberhasilan sebuah sekolah sangat bergantung kepada kinerja anggota sekolah, semakin tinggi tingkat kinerja anggota maka semakin tinggi pula hasil yang diperoleh dan sebaliknya. Apabila melihat kerja sebagai sesuatu yang luhur dan dibutuhkan bagi eksistensi manusia, maka kinerjanya akan tinggi.<sup>27</sup> Selaras dengan pendapat Rusman bahwa kinerja atau hasil kerja merupakan sebuah prestasi kerja atau

---

<sup>27</sup>. Anwar Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Sekolah*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007) , 67.

unjuk kerja yang dilakukan seseorang dalam usahanya mencapai target yang sudah ditentukan.<sup>28</sup>

Kemudian Whitmour mengemukakan secara ringkas bahwa kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut oleh seseorang. Istilah yang digunakan Whitmour merupakan istilah paling sederhana yang harus dilakukan seseorang untuk mencapai nilai keberhasilan. Adapun keberhasilan tersebut tergantung seberapa besar kesadaran akan tanggung jawab yang dilakukan oleh seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>29</sup> Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kondisi psikis seseorang hingga pola pikir yang dibangun atau dicita-citakan. Bagi seseorang yang berpikir kerja adalah nilai ibadah atau tindakan positif, maka mereka akan bekerja dengan tulus sepenuh hati.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Sinamo bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan

---

<sup>28</sup>. Rusman, *Seri Manajemen Sekolah Bermutu : Model-Model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru. Edisi kedua* (Jakarta : PT Raja GrafindoPerkasa 2012)

<sup>29</sup>. Jhon Whitmor, *Couching for Performence : Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto. (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama 1997), 104.

seperangkat kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat seseorang yang mendasari perilaku bekerja.<sup>30</sup> Kinerja sangat erat kaitannya dengan kerja, dan dalam kinerja selalu memiliki makna positif seperti berkualitas, jujur, disiplin, giat, produktif dan lain sebagainya. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru akan selalu menjadi pusat dan ujung tombak serta faktor penentu dalam mengantarkan keberhasilan anak didik. Supriadi mendefinisikan bahwa kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran.

Kualitas pendidikan juga ikut ditentukan oleh *work permormence* (kinerja) para personil sekolah antara lain guru dan kepala sekolah. Kegiatan kreatif dan inovatif yang diwujudkan dalam kinerja guru sangat diharapkan, sehingga mampu untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya mempengaruhi peningkatan produktivitas sekolah. Bernardin dan Russel menyatakan bahwa:

---

<sup>30</sup>. Jansen Sinamo, *8 Iklim kerja Profesional*, (Jakarta : Institut Darma Mahardika 2011), 35.



*“Performances is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”.*

Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan sebuah catatan hasil kerja guru yang dihasilkan melalui fungsi guru tertentu berdasarkan waktu tertentu pula.<sup>31</sup>

Kostl juga menyampaikan bahwa kinerja adalah prestasi atau kontribusi yang dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai suatu tujuan. selaras dengan pendapat tersebut, August W. Smith mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan manusia atau proses lainnya. Berdasarkan penjelasan di atas kita memahami bahwa kinerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada seseorang dan dapat dilihat dari hasil kerja orang tersebut dalam jangka waktu tertentu.<sup>32</sup>

Seperti yang digagas Suharsaputra, yaitu pada dasarnya kinerja guru merupakan unjuk kerja di mana guru melaksanakan tugasnya sebagai pendidik

---

<sup>31</sup>. Bernardin, H.J., & Russel, J. E. A. *Human resource Management: an Experiental Approach*. (New York: McGraw-Hill, 1993)

<sup>32</sup>. Husdarta. *Manajemen Pendidikan Jasmani*. (Bandung: Alfabeta, 2009).

dengan sebaik mungkin. Kualitas hasil pendidikan ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena guru merupakan tokoh yang berhadapan langsung dengan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Bateman juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan proses kerja dari seorang individu guna mencapai hasil yang ditentukan. Kaitannya dengan guru maka keberhasilan seorang guru ditentukan dengan ketercapaian hasil belajar siswa di sekolah.<sup>33</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu proses penilaian yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Adapun tujuan penilaian kinerja guru dimaksudkan sebagai upaya mengetahui seberapa baik guru bekerja dan seberapa efektif perilaku guru selama ini dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hasil penilaian kinerja guru ini akan menjadi *feedback* (umpan balik) bagi guru dan kepala sekolah sebagai manajer untuk menentukan

---

<sup>33</sup>. Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung:Revika aditama 2010).

tindakan-tindakan yang tepat selanjutnya agar dapat mewujudkan sekolah yang maju.

Pentingnya kinerja guru yang baik digambarkan Al-Quran dalam surat Al-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S al-taubah/9:105).<sup>34</sup>

Dalam ayat di atas agama Islam menganjurkan kepada pemeluknya untuk bekerja dengan baik. Memanfaatkan segala kemampuan yang dimilikinya sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan kehidupan mereka serta dapat menjadi bekal mereka besok di

---

<sup>34</sup>. Al-Jamil, *Al-Qur'an tajwid warna terjemah perkata*, (Bekasi,Cipta Bagus Segara 2012) , 203.

akhirat. Bekerja yang baik didasari untuk memperoleh ridha Allah serta dibarengi dengan pelaksanaan yang penuh profesionalitas. Karena pada dasarnya semua akan dilihat dan ditimbang di akhirat nanti sesuai apa yang dikerjakannya.<sup>35</sup>

#### **b. Ruang Lingkup Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dari penilaian-penilaian yang ada dalam kegiatan manajemen. Dalam kinerja pasti ada kendala-kendala serta hambatan teknis yang berpengaruh pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, perlu diadakan evaluasi serta penilaian kinerja dengan harapan hambatan-hambatan yang ada dapat di minimalkan dan diatasi. Pada akhirnya diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan dan mencapai kinerja yang optimal. Selaras dengan pendapat Oliva yaitu menilai kompetensinya, dan secara psikologis mampu meningkatkan kemampuan pengajaran pada siswa.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>. Nashiruddin Abu Sa'id Abdullah bin Umar Al-Baidlawi, *Anwar Al-Tanzil wa Asrar Al-Ta'wil*, Juz 3 (Beirut:Dar Ihya Al-Turats Al-Araby tt), 97.

<sup>36</sup>. Oliva, P.F. 1984. *Supervision For Today Scholls* (2<sup>nd</sup>ed). New York Longman. Inc

Kusmianto merinci ruang lingkup kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai berikut :

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual
- 2) Mempersiapkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran
- 4) Mengikutsertakan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- 5) Menciptakan kelas yang aktif.<sup>37</sup>

Senada dengan yang dikemukakan oleh Gunawan dkk, bahwa ruang lingkup kinerja atau prestasi guru itu berkaitan dengan aktivitas guru dalam melaksanakan pembelajaran yang mencakup :

- 1) Perencanaan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Dan penilaian pembelajaran.<sup>38</sup>

Pendapat yang sama juga dijelaskan dalam Peraturan Mendikbud RI. No.15 tahun 2018, Petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya mendefinisikan kinerja guru

---

<sup>37</sup>. Kusmianto, Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas (Jakarta:Erlangga 2012) , 49.

<sup>38</sup>. Gunawan dkk, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. (Jakarta:CV.Sefa Bumi Persada 2018) , 50.

sebagai prestasi kerja guru, yaitu hasil kerja dan kemajuan yang dicapai guru dalam bidang pekerjaannya. Keputusan tersebut lebih lanjut menjelaskan bahwa guru wajib melaksanakan tugasnya sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program pengajaran atau pembimbingan
- 2) Melaksanakan program pengajaran atau pembimbingan
- 3) Menilai hasil pengajaran atau pembimbingan
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik.<sup>39</sup>

Berdasarkan teori-teori di atas maka indikator kinerja guru pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Merencanakan KBM
- 2) Melaksanakan KBM
- 3) Menilai KBM
- 4) Membimbing dan melatih siswa
- 5) Melaksanakan tugas tambahan sekolah

---

<sup>39</sup>. Permendikbud RI No. 15 tahun 2018.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.**

Burhanudin dalam bukunya menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Tingkat Pendidikan Guru.
- 2) Supervisi Akademik
- 3) Program Penataran
- 4) Iklim Kerja yang Kondusif
- 5) Sarana dan Prasarana
- 6) Kondisi Fisik dan Mental Guru
- 7) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- 8) Jaminan Kesejahteraan
- 9) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah
- 10) Pelatihan
- 11) Pemberian Insentif.<sup>40</sup>

### **B. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan kajian teori di atas ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain supervisi akademik dan iklim kerja. Sekolah merupakan gerbong yang didalamnya terdiri dari beberapa unsur. Untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas harus dibarengi

---

<sup>40</sup>. Burhanuddin, *Kinerja Guru* (Yogyakarta: Andi Offset 2005), 34

dengan sinergitas dari unsur-unsur tersebut. Kinerja guru akan dapat meningkat apabila adanya sinergi antara kepala sekolah, guru, siswa dan tenaga kependidikan yang ada disekolah.

Kepala sekolah memiliki peran sebagai supervisor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Seberapa intens kepala sekolah melakukan supervisi dan ketepatan kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. kebiasaan dalam kegiatan supervisi akan memberikan dampak kepada guru agar tertib dalam baik dalam administrasi pembelajaran maupun dalam kegiatan pembelajaran.

Ketika kepala sekolah memberikan supervisi dengan baik dan tepat, maka kualitas serta kinerjaguru dapat ditingkatkan. Guru yang memeiliki pengetahuan yang terbatas karena minim pengalaman akan mendapatkan suntikan pengetahuan baru dari kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru.

Seperti halnya supervisi akademik, iklim kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. lingkungan yang disiplin serta saling menolong dalam memberikan pengetahuan baru akan



memberikan rasa keinginan kepada seluruh stake holder disekolah agar dapat melakukan hal yang sama.

Ketika sekolah dapat mewujudkan rasa saling menolong dan adanya dukungan yang positif baik berupa komunikasi maupun lainnya maka kenyamanan dalam bekerja akan dirasakan oleh semua unsur di sekolah. Kenyamanan dalam bekerja merupakan salahsatu ujung tombak guna mewujudkan sekolah yang berkualitas. Rasa aman dan nyaman memberikan dampak kepada guru untuk lebih fokus dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik. Ketika guru dapat maksimal memberikan asah asih dan suhnya di sekolah maka guru akan dapat lebih mudah mengantarkan anak kepada gerbang kesuksesan yang itu merupakan tujuan dari sekolah seperti yang diamanatkan di UUD 1945.

Berikut ini adalah kerangka berpikir kontribusi supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran PAI SMP Negeri di kabupaten Brebes yang disajikan dalam bentuk bagan:

**Tabel 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



### **C. Kajian Pustaka**

Hasil beberapa penelitian terkait yang meneliti hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dan iklim kerja serta kinerja guru telah dipublikasikan secara luas. Penelitian mengenai tiga variabel di atas meliputi:

1. Burhanudin dalam bukunya kinerja guru menjelaskan bahwa supervisi pengajaran atau supervisi akademik dan iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan

kinerja guru.<sup>41</sup> Semakin bagus kegiatan supervisi akademik maka kemampuan dan kinerja guru akan meningkat. Sejalan dengan supervisi akademik, semakin baik iklim kerja yang ada disekolah maka kinerja guru juga akan semakin profesional. Hasilnya, kegiatan pembelajaran efektif dan dapat mencapai tujuan pendidikan dengan optimal.

2. Selaras dengan burhanudin, ondi sandi dan Aris Suherman juga berpendapat iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru.<sup>42</sup> iklim yang baik akan menumbuhkan rasa semangat kepada guru, sehingga guru dapat optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.
3. Sudarwan danim juga berpendapat bahwa supervisi pengajaran atau supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru.<sup>43</sup> Karena supervisi akademik bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan profesionalitas guru demi terciptanya kualitas pembelajaran.

---

<sup>41</sup>. Burhanuddin, *Kinerja Guru* (Yogyakarta:Andi Offset 2005), 34

<sup>42</sup>. Ondi Sandi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung:PT Refika Aditama,2012) , 64.

<sup>43</sup>. Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung:Pustaka Setia,2010)

4. Hasil penelitian yang dilakukan Dori Rafli pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Solok” hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 35,1% dengan nilai  $t_{hitung}$  8.118 dengan nilai  $t_{tabel}$  1.97253 dengan nilai signifikansi < dari 0,005. Adapun perbedaan dengan penelitian ini, dalam variabel  $X_2$ . Penelitian Dori rafli menggunakan variabel gaya kepemimpinan sedang penelitian ini menggunakan variabel iklim kerja.
5. Hasil penelitian lainnya merupakan penelitian yang dilakukan oleh Rindy Antika pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Pekanbaru. Dari penelitian ini diketahui bahwa pengaruh signifikansi antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah negeri 8 pekanbaru diperoleh sebesar 0,787. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi dengan nilai  $r_{hitung}$  0,787 lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,2586 ( $0,787 > 0,2586$ ) dan hasil defisiensi  $r_{square}$  sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh

supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari dua variabel, supervisi akademik dan iklim kerja, sedangkan penelitian Rindy antika menggunakan satu variabel bebas.

6. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rafiqa Yasmin pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Penerapan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Barru” bahwa melalui perhitungan, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,561 > 2,045$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, penerapan supervisi kepala sekolah terdapat hubungan yang positif sebesar 71,8% dengan kinerja guru di SMPN 3 Barru serta penerapan supervisi kepala sekolah berkontribusi efektif sebesar 51,6% dalam peningkatan kinerja guru. Sehingga ada pengaruh penerapan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Barru. Selaras dengan kajian pustaka sebelumnya, perbedaan variabel menjadi pembeda penelitian Nurul Rafiqa Yasmin dengan penelitian ini.
7. Sementara penelitian mengenai iklim kerja dilakukan oleh Yoeyong Rahsel dengan judul “Pengaruh Iklim

Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung” tahun 2016 dimana Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} = 2,076 > t_{tabel} 1,999$  dengan taraf signifikansi 0.95% dengan kesimpulan iklim kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelian pada kajian pustaka sebelumnya, penelitian yang dilakukan Yoeyong Rahsel menggunakan satu variabel bebas yakni iklim kerja sedang pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.

8. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh P.Pardomuan Siregar pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh disiplin dan Iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak bahwa disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan sebesar 51,9 persen. Adapun 48,1 lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat dijabarkan bahwa disiplin kerja dan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian P. Pardomuan dengan penelitian ini terletak pada variabel terikat yang pertama taua  $X_1$ , penelitian P.Pardomuan menggunakan variabel disiplin kerja

sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel supervisi akademik kepala sekolah.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. Ada Pengaruh yang signifikan dari iklim kerja terhadap kinerja guru.
3. Ada Pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif tipe *ex post facto* design yang tidak menangani tema penelitian atau memanipulasi data, namun hanya melakukan verifikasi fakta dengan menggunakan kuesioner.<sup>1</sup> Melalui jenis kuantitatif korelasional diharapkan dapat menarik kesimpulan yang akurat dengan mengkuantifikasi data yang diperoleh dan melakukan analisis dengan menggunakan statistik korelasi.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka model rancangan penelitian ini menempatkan supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja sebagai variabel Independen yang dapat mempengaruhi kinerja guru PAI SMP Negeri Kabupaten Brebes sebagai variabel dependen atau yang dipengaruhi.

---

<sup>1</sup>. Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung:PT.Rosda Karya 2005) ,. 89



## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian.**

Lokasi penelitian yang dipilih peneliti adalah di SMP Negeri Se-Kabupaten Brebes bagian pantura. Adapun datanya sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Daftar Alamat Sekolah**

| No  | Nama Sekolah      | Alamat                                 |
|-----|-------------------|--|
| 1.  | SMPN 01 Brebes    | Desa Brebes Kabupaten Brebes           |
| 2.  | SMPN 02 Brebes    | Desa Brebes Kabupaten Brebes           |
| 3.  | SMPN 03 Brebes    | Desa Gandasuli Kabupaten Brebes        |
| 4.  | SMPN 04 Brebes    | Desa Brebes Kabupaten Brebes           |
| 5.  | SMPN 05 Brebes    | Desa Pemaron Kabupaten Brebes          |
| 6.  | SMPN 06 Brebes    | Desa Kaligangsa Kulon Kabupaten Brebes |
| 7.  | SMPN 07 Brebes    | Desa Kedunguter Kabupaten Brebes       |
| 8.  | SMPN 08 Brebes    | Desa Kaliwlingi Kabupaten Brebes       |
| 9.  | SMPN 01 Wanasari  | Desa Pesantunan Kabupaten Brebes       |
| 10. | SMPN 02 Wanasari  | Desa Siasem Kabupaten Brebes           |
| 11. | SMPN 03 Wanasari  | Desa Wanasari Kabupaten Brebes         |
| 12. | SMPN 04 Wanasari  | Desa Kupu Kabupaten Brebes             |
| 13. | SMPN 01 Bulakamba | Desa Banjaratma Kabupaten Brebes       |
| 14. | SMPN 02 Bulakamba | Desa Grinting Kabupaten Brebes         |
| 15. | SMPN 03 Bulakamba | Desa Bangsri Kabupaten Brebes          |

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 Juli sampai dengan 15 Agustus 2023.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu komunitas umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai jumlah dan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.<sup>2</sup> Berdasarkan pengertian tersebut, populasi merujuk pada seluruh karakteristik, bukan hanya jumlah objek atau subyek saja. Adapun subyek atau sasaran penelitian ini guru PAI di SMP Negeri di Kabupaten Brebes yang berjumlah 146 guru yang tersebar di 77 sekolah.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>3</sup> Adapun penyebutan sampel biasanya mengikuti dengan teknik dan atau jenis sampling yang digunakan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*. *Cluster sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subyek secara individual. Peneliti menggunakan teknik

---

<sup>2</sup>. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*(Bandung: Alfabeta 2016).

<sup>3</sup>. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*(Bandung: Alfabeta 2019) , 146.

*cluster sampling* karena jumlah populasi yang relatif sangat luas, random awal penelitian ini adalah 17 kecamatan kemudian peneliti mengambil 3 kecamatan dikabupaten brebes sebagai sampel. Pengambilan 3 kecamatan berdasarkan pada letak demografi yang homogen karena masih dalam daerah pantai utara.<sup>4</sup> Kerlinger dan Lee berpendapat bahwa jumlah minimal sampel pada penelitian kuantitatif adalah 30 sampel.<sup>5</sup> Berdasarkan pendapat tersebut sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru PAI di 15 sekolah di kabupaten Brebes bagian pantura yang berjumlah 30 guru.

**Tabel 3.2**  
**Daftar Guru PAI SMP Negeri Kabupaten Brebes**  
**Tahun Pelajaran 2020/2021 sebagai Sampel**  
**Penelitian.**

| No | Nama Sekolah        | Jumlah |
|----|---------------------|--------|
| 1. | SMP Negeri 1 Brebes | 2      |
| 2. | SMP Negeri 2 Brebes | 3      |
| 3. | SMP Negeri 3 Brebes | 2      |
| 4. | SMP Negeri 4 Brebes | 3      |
| 5. | SMP Negeri 5 Brebes | 2      |
| 6. | SMP Negeri 6 Brebes | 1      |
| 7. | SMP Negeri 7 Brebes | 2      |
| 8. | SMP Negeri 8 Brebes | 1      |

---

<sup>4</sup> Arikunto, Suharsismi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta 2006) , 134.

<sup>5</sup> Kerlinger, F.N & Lee, H.B. *Foundations of Behaforals Research (4th ed)* (Florida:Harcourt Brace College 2002)

|        |                        |    |
|--------|------------------------|----|
| 9.     | SMP Negeri 1 Wanasari  | 2  |
| 10.    | SMP Negeri 2 Wanasari  | 2  |
| 11.    | SMP Negeri 3 Wanasari  | 2  |
| 12.    | SMP Negeri 4 Wanasari  | 2  |
| 13.    | SMP Negeri 1 Bulakamba | 2  |
| 14.    | SMP Negeri 2 Bulakamba | 2  |
| 15.    | SMP Negeri 3 Bulakamba | 2  |
| Jumlah |                        | 30 |

## **D. Variabel**

### **1. Jenis Variabel**

Jenis variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independen  $X_1$  (yang mempengaruhi) yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan  $X_2$  iklim sekolah, sedangkan variabel dependen  $Y$  (dipengaruhi) dalam penelitian ini adalah kinerja guru PAI. Artinya, supervisi akademik kepala sekolah dan iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru PAI. Seberapa besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah dan iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru PAI selanjutnya dicari kontribusinya melalui uji statistik melalui SPSS 25.

### **2. Pengembangan Variabel**

#### **a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah.**

Supervisi akademik kepala sekolah merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk membantu guru

mengembangkan profesionalismenya dalam proses pembelajaran. Keterampilan supervisi akademik kepala sekolah tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dalam membimbing proses belajar mengajar, tetapi juga untuk membantu guru dalam meningkatkan keterampilan profesionalnya sesuai dengan Undang-Undang Guru dan dosen.

Peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran siswa dan diharapkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sistem pendidikan nasional secara lebih optimal.

Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur supervisi akademik kepala sekolah yaitu: (1) Kemampuan perencanaan (2) Kemampuan pelaksanaan, dan (3) dan kemampuan evaluasi atau tindak lanjut.

**Tabel 3.3**  
**Supervisi Akademik**

| <b>Variabel</b>    | <b>Sub Variabel</b>               | <b>Indikator</b>             | <b>No. Soal</b> |
|--------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Supervisi Akademik | a. Perencanaan Supervisi Akademik | Menyusun Instrumen supervisi | 1               |

|  |                                   |  |    |
|--|-----------------------------------|--|----|
|  |                                   | Membimbing penyusunan RPP                    | 2  |
|  |                                   | Membimbing penyusunan Indikator Pembelajaran | 3  |
|  |                                   | Mengamati kegiatan pembelajaran dikelas      | 4  |
|  |                                   | Membimbing pemilihan metode pembelajaran     | 5  |
|  | b. Pelaksanaan Supervisi Akademik | Membimbing pemilihan strategi pembelajaran   | 6  |
|  |                                   | Membimbing pemilihan sumber belajar          | 7  |
|  |                                   | Membimbing menentukan media pembelajaran     | 8  |
|  |                                   | Membimbing mengelola pembelajaran dikelas    | 9  |
|  |                                   | Membimbing merumuskan kisi-kisi ujian        | 10 |

|  |  |   |       |
|--|--|---|-------|
|  |  | Membimbing penyusunan instrument penilaian pengetahuan  | 11    |
|  |  | Membimbing penyusunan instrument penilaian sikap        | 12    |
|  |  | Membimbing penyusunan instrument penilaian keterampilan | 13    |
|  |  | Membimbing penyusunan remedial                          | 14    |
|  |  | Membimbing pelaksanaan remedial                         | 15    |
|  |  | Membimbing penyusunan materi pengayaan                  | 16    |
|  |  | Membimbing pelaksanaan pengayaan                        | 17    |
|  |  | Membimbing pelaksanaan PTK                              | 18,19 |
|  | c. Evaluasi/Tindak Lanjut Supervisi Akademik | Menindak lanjuti hasil supervisi akademik               | 20    |

## b. Iklim Kerja

Istilah iklim kerja mengacu pada serangkaian variabel perilaku yang terkait dengan nilai, keyakinan, dan prinsip dasar yang mendasari sistem manajemen organisasi.<sup>6</sup> Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur iklim kerja adalah teori pendapat Moos dan Arter dalam bukunya Hadiyanto. Instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah dilihat dari, dimensi hubungan (*relationship*), pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*), perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*) dan, lingkungan fisik (*physical environment*).

**Tabel 3.4**  
**Indikator Iklim Kerja**

| Variabel    | Sub Variabel               | Indikator                             | No. Soal |
|-------------|----------------------------|---------------------------------------|----------|
| Iklim Kerja | a. Hubungan (relationship) | Mendapat motivasi dari siswa          | 1        |
|             |                            | Mendapat motivasi dari sesama guru    | 2        |
|             |                            | Mendapat motivasi dari kepala sekolah | 3        |
|             |                            | Dapat berkomunikasi dengan baik       | 4        |

<sup>6</sup>. Stephen Robbins P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks 2007) ,.716.



|    |  |  |       |
|----|--|--|-------|
|    |  | Keterlibatan dalam kegiatan akademik sekolah | 5     |
| b. | Pertumbuhan dan Perkembangan pribadi ( <i>personal growth/ development</i> ) | Kepercayaan dalam melaksanakan tugas         | 6     |
|    |  | Standar penilaian kerja                      | 7     |
|    |  | Kebebasan dalam bekerja                      | 8     |
|    |  | Dilibatkan dalam peningkatan skil            | 9,10  |
|    |  | Kesempatan untuk study lanjut                | 11    |
|    |  |  |       |
| c. | Perubahan dan perbaikan sistem ( <i>system maintenance And change</i> )      | Partisipasi dalam pembuatan keputusan        | 12,13 |
|    |  | Inovasi dalam bekerja                        | 14    |
|    |  | Kejelasan kontrak kerja                      | 15    |
|    |  | Kejelasan gaji                               | 16    |
|    |  | Pengawasan dalam bekerja                     | 17    |
|    |  | Rewards                                      | 18    |
|    |  | Punishment                                   | 19    |
| d. | Lingkungan fisik ( <i>physical environment</i> )                             | Sarana dan prasarana yang memadai            | 20    |

### c. Kinerja Guru.

Kinerja adalah hasil individu atau keberhasilan keseluruhan dalam menyelesaikan suatu tugas selama jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai instrumen seperti: Hasil, sasaran, atau standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama.<sup>7</sup> Kinerja guru merupakan suatu proses evaluasi yang menentukan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja guru berdasarkan Peraturan Mendikbud RI. No.15 tahun 2018 yaitu merencanakan KBM, Melaksanakan KBM, Menilai hasil KBM, Membimbing dan melatih siswa, Melakukan tugas tambahan.

**Tabel 3.5**  
**Indikator Kinerja Guru**

| <b>Variabel</b> | <b>Sub Variabel</b> | <b>Indikator</b>         | <b>No. Soal</b> |
|-----------------|---------------------|--------------------------|-----------------|
| Kinerja Guru    | a. Merencanakan KBM | Intensitas pembuatan RPP | 1               |

---

<sup>7</sup>. Veitzhal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd, *Performance Appraisal*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada 2005)

|  |                                  |  |    |
|--|----------------------------------|--|----|
|  | b. Melaksanakan KBM              | Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP yang dibuat. | 2  |
|  |                                  | Melakukan kegiatan pendahuluan                           | 3  |
|  |                                  | Menanyakan materi sebelumnya                             | 4  |
|  |                                  | Menjelaskan materi yang akan dipelajari                  | 5  |
|  |                                  | Mendiskusikan materi yang akan dipelajari                | 6  |
|  |                                  | Menjelaskan tujuan dan capaian pembelajaran              | 7  |
|  |                                  | Melakukan pengamatan belajar siswa                       | 8  |
|  |                                  | Memberikan kesempatan siswa untuk bertanya               | 9  |
|  |                                  | Mengasosiasi informasi dari siswa                        | 10 |
|  |                                  | Mengkomunikasikan hasil belajar kepada siswa             | 11 |
|  |                                  | Menyimpulkan hasil belajar                               | 12 |
|  | c. Menilai Hasil KBM             | Membuat kisi-kisi ujian                                  | 13 |
|  |                                  | Membuat instrumen penilaian                              | 14 |
|  |                                  | Melakukan pengolahan hasil penilaian.                    | 15 |
|  |                                  | Melakukan tindak lanjut hasil penilaian                  | 16 |
|  | d. Membimbing dan melatih siswa. | Membimbing siswa dalam kegiatan disekolah                | 17 |
| Melatih siswa melalui kegiatan ekstra maupun intrakulikuler sekolah. |                                  | 18,1<br>9  |    |

|  |                              |                           |    |
|--|------------------------------|---------------------------|----|
|  | e. Melakukan tugas tambahan. | Melakukan tugas tambahan. | 20 |
|--|------------------------------|---------------------------|----|

## **E. Instrumen Penelitian**

Jenis instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. angket adalah seperangkat instrumen yang memuat pertanyaan dan pernyataan peneliti yang harus dijawab oleh responden..<sup>8</sup>

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket, meliputi data supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Angket**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah melalui penggunaan angket angket adalah seperangkat instrumen yang memuat pertanyaan dan pernyataan peneliti yang harus dijawab oleh responden. Penelitian ini menggunakan angket tertutup. Dengan kata lain, peneliti menawarkan pilihan yang berbeda untuk setiap pertanyaan, dan responden hanya memilih

---

<sup>8</sup>. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*( Bandung: Alfabeta 2011) , 192.

jawaban tergantung pada situasi yang mereka alami.<sup>9</sup> Pertanyaan atau pernyataan telah distandarisasi sebagai alat ukur untuk penelitian ini.<sup>10</sup>

Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur nilai kuesioner. Skala Likert menyediakan nilai skala untuk lima kategori untuk setiap pilihan respons.<sup>11</sup> Oleh karena itu, alat ini menghasilkan skor keseluruhan untuk setiap responden. Empat item dengan kode jawaban alternatif SL (selalu), SR (sering), JR (jarang) TP (tidak pernah) dan skor untuk setiap pertanyaan positif:

1. Jawaban alternatif A akan diberikan 4 poin.
2. Jawaban alternatif B diberikan 3 poin.
3. Jawaban alternatif C mendapatkan skor 2.
4. Poin 1 untuk jawaban alternatif D.<sup>12</sup>

Penggunaan skor tersebut dimaksudkan agar mempermudah dalam perhitungan. Penggunaan angket dalam penelitian ini untuk mengukur dari variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim kerja

---

<sup>9</sup> Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2007), 195.

<sup>10</sup> Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1999), 181.

<sup>11</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014), 60.

<sup>12</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014), 64.

( $X_2$ ), dan kinerja guru (Y) yang berdasar dari indikator. Selanjutnya, hasil dari angket akan dilakukan analisis untuk mendapatkan kesimpulan dalam penelitian ini.

## **G. Uji Keabsahan Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

Dua persyaratan harus dipenuhi saat mengumpulkan data penelitian: validitas dan reliabilitas.<sup>13</sup> Berarti validitas dalam penelitian ini meliputi dua aspek yaitu validitas isi dan validitas butir.

Langkah selanjutnya yaitu uji coba instrumen dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas**

Sebuah instrumen yang valid sangat berpengaruh terhadap kualitas penelitian. Instrumen dikatakan baik apabila dapat mencapai derajat kesahihan atau validitas yang tinggi begitu pula sebaliknya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menakar berapa derajat keshahihan dan kevalidan sebuah instrumen. Adapun teknik yang digunakan dalam uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji

---

<sup>13</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta, Bumi Aksana, 2007), 63.

korelasi product moment, dengan ketentuan instrumen dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .<sup>14</sup>

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji validias dengan menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan rumus Pearson. Hasil uji validitas butir soal kinerja guru (Y) yang berjumlah 20 butir soal valid, 20 butir soal supervisi akademik ( $X_1$ ) valid, dan 20 butir soal iklim kerja ( $X_2$ ) valid. Hasil kevalidan ditentukan karena nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  dengan n sejumlah 20 adalah 0,444 maka semua item yang dinyatakan valid sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Supervisi Akademik, Iklim kerja, dan Kinerja Guru.**

| Soal | $r_{xy}$<br>$X_1$ | Ket.  | $r_{xy}$<br>$X_2$ | Ket.  | $r_{xy}$<br>Y | Ket.  |
|------|-------------------|-------|-------------------|-------|---------------|-------|
| 1    | 0,7110            | Valid | 0,4988            | Valid | 0,9077        | Valid |
| 2    | 0,6859            | Valid | 0,7251            | Valid | 0,6547        | Valid |
| 3    | 0,8051            | Valid | 0,6556            | Valid | 0,6845        | Valid |
| 4    | 0,6859            | Valid | 0,7088            | Valid | 0,9077        | Valid |
| 5    | 0,5716            | Valid | 0,5264            | Valid | 0,5729        | Valid |
| 6    | 0,5624            | Valid | 0,5305            | Valid | 0,5729        | Valid |
| 7    | 0,6859            | Valid | 0,5289            | Valid | 0,6473        | Valid |
| 8    | 0,5716            | Valid | 0,5264            | Valid | 0,5163        | Valid |

---

<sup>14</sup>. Riduwan Akdon, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika.* (Bandung:Alfabeta 2012) , 98.

|    |        |       |        |       |        |       |
|----|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| 9  | 0,9432 | Valid | 0,7088 | Valid | 0,5555 | Valid |
| 10 | 0,6859 | Valid | 0,7088 | Valid | 0,5716 | Valid |
| 11 | 0,5356 | Valid | 0,5930 | Valid | 0,5787 | Valid |
| 12 | 0,6859 | Valid | 0,7251 | Valid | 0,9077 | Valid |
| 13 | 0,5716 | Valid | 0,5264 | Valid | 0,5555 | Valid |
| 14 | 0,5530 | Valid | 0,5326 | Valid | 0,5803 | Valid |
| 15 | 0,6859 | Valid | 0,7251 | Valid | 0,6473 | Valid |
| 16 | 0,5704 | Valid | 0,6333 | Valid | 0,8140 | Valid |
| 17 | 0,5356 | Valid | 0,4807 | Valid | 0,5019 | Valid |
| 18 | 0,5144 | Valid | 0,6701 | Valid | 0,5716 | Valid |
| 19 | 0,4912 | Valid | 0,4544 | Valid | 0,5563 | Valid |
| 20 | 0,4553 | Valid | 0,7053 | Valid | 0,4838 | Valid |

## b. Uji Reliabilitas

Kelayakan sebuah instrumen juga di tentukan tentang seberapa derajat stabilitas atau konsisten dari responden ketika menjawab pernyataan atau pertanyaan. Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui derajat kestabilan dan konsistensi pernyataan atau pertanyaan responden dari satu waktu ke waktu lain. Teknik yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah peneliti menggunakan Cronbach's alpha dengan membandingkan harga tabel r-product moment. Nilai  $r_{tabel}$  dihitung dengan tingkat signifikansi 5% , n tergantung banyaknya item



pertanyaan. Jika  $r_i \geq r_{\text{tabel}}$  maka item kuesioner dikatakan reliabel.<sup>15</sup>

### 1) Supervisi Akademik

Berdasarkan perhitungan menggunakan Ms.Office hasil  $r_{\text{hitung}} = 0.887$  sedangkan  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $n = 20$  dihasilkan  $r_{\text{tabel}} = 0.444$ . Hasil tersebut diperkuat dengan perhitungan secara komputerisasi dengan menggunakan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas Supervisi Akademik ( $X_1$ )**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,887                   | 20         |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui  $r_{\text{hitung}} = 0.887$  dan  $r_{\text{tabel}} = 0.444$  sehingga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir soal supervisi akademik reliabel.

### 2) Iklim Kerja

Berdasarkan perhitungan menggunakan Ms.Office hasil  $r_{\text{hitung}} = 0.897$  sedangkan  $r_{\text{tabel}}$

---

<sup>15</sup>. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2006), 239.

dengan taraf signifikansi 5% dan  $n = 20$  dihasilkan  $r_{tabel} = 0.444$ . Hasil tersebut diperkuat dengan perhitungan secara komputerisasi dengan menggunakan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Uji Reliabilitas Iklim Kerja (X2)**

| <b>Reliability Statistics</b> |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| <b>Cronbach's Alpha</b>       | <b>N of Items</b> |
| .897                          | 20                |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui  $r_{hitung} = 0.897$  dan  $r_{tabel} = 0.444$  sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal iklim kerja reliabel.

### 3) Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan menggunakan Ms.Office hasil  $r_{hitung} = 0.899$  sedangkan  $r_{tabel} = 0.444$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $n = 20$  dihasilkan  $r_{tabel} = 0.444$ . Hasil tersebut diperkuat dengan perhitungan secara komputerisasi dengan menggunakan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.8**

## Uji Reliabilitas Iklim Kerja (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,899                   | 20         |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui  $r_{hitung} = 0.899$  dan  $r_{tabel} = 0.444$  sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal kinerja guru reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Umar, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, variabel independen, atau kedua variabel tersebut terdistribusi normal, atau mendekati distribusi normal.<sup>16</sup> Menurut Sugiyono dan Susanto pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang sesuai. Artinya, jika hasil signifikansi  $> 0,05$  itu berarti residu berdistribusi secara normal.<sup>17</sup> Teknik analisis uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji

---

<sup>16</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2011), 181.

<sup>17</sup> Sugiyono & Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*, (Bandung, CV. Alfabeta, 2015), 323.

*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan alat bantu program komputer SPSS 25.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Umar, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi, ada masalah multikolinieritas yang perlu di atasi.<sup>18</sup> Jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10, artinya tidak ada masalah dalam uji multikolinieritas. Uji ini menggunakan alat bantu SPSS 25.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Umar dalam bukunya menjelaskan, uji heterokasitas dilakukan terhadap model regresi untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan variance residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain..<sup>19</sup> Pengujian heterokastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Kriteria yang diterapkan adalah jika nilai uji-t signifikan di atas 0,05, ini berarti varian residu sama

---

<sup>18</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 177.

<sup>19</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 179.

(homokedastisitas), atau kurangnya heterokastisitas. Uji ini menggunakan alat bantu SPSS 25.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Umar menjelaskan, dilakukan uji autokorelasi untuk melihat apakah ada hubungan yang kuat antara data positif dan negatif antara data variabel penelitian dalam model regresi linier.<sup>20</sup> Tes autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan tes *Durbin-Watson* (DW). Jika  $DW < 2$  untuk  $-2 < 2$  tidak ada autokorelasi yang terjadi. Uji ini menggunakan alat bantu SPSS 25.

#### **e. Uji Linieritas**

Menurut Sugiyono dan Susantouji linearitas digunakan memeriksa apakah variabel yang terkait dengan variabel independen memiliki hubungan linier. Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Linearitas. Kriteria yang diterapkan adalah nilai signifikansi linearitas  $\leq 0,05$  yang dapat diartikan sebagai hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.. Uji ini menggunakan alat bantu SPSS 25.

---

<sup>20</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 182.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh satu variabel independen.<sup>21</sup> Penggunaan uji ini ditujukan untuk menganalisis besarnya pengaruh masing-masing variabel yaitu supervisi akademik kepala sekolah  $X_1$  terhadap kinerja guru (Y), dan iklim kerja  $X_2$  terhadap kinerja guru (Y). Adapun langkah-langkah rumus yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Mencari korelasi dengan teknik korelasi momen tangkar dari person dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

- 2) Mengubah ke dalam skor deviasi sebagai berikut:

$$\sum xy = \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}$$

$$A \sum x^2 = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}$$

---

<sup>21</sup> . Sutrisno Hadi, Analisis Regresi, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 4.

$$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$\sum x_1x_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$$

$$\sum x_1y = \sum X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum x_2y = \sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

### b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh dua atau lebih variabel independen.<sup>22</sup> Adapun persamaan bentuk regresi berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

- Y : nilai prediksi dari Y
- a : bilangan konstan
- $b_1, b_2, \dots, b_k$  : koefisien variabel bebas
- $x_1, x_2$  : variabel independen
- $x_1$  : supervisi akademik

---

<sup>22</sup>. Suharyadi & Purwanto, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2004), 508.

$x_2$  : iklim kerja

Bentuk regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$P(Y) = a + b_1(BO) + b_2(LO)$$

Keterangan:

P : Kinerja

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

a : Konstanta

Variabel deteksi X dan Y termasuk dalam analisis regresi menggunakan SPSS 25. Hasil analisis yang diperoleh harus ditafsirkan. Interpretasi pertama yang harus diperiksa adalah nilai  $F_{hitung}$ . Ini karena kami menunjukkan tes secara bersamaan (bersama-sama). Pada hal ini dalam artian variabel  $X_1, X_2$  secara bersama mempengaruhi terhadap Y.

### c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian ini menggunakan SPSS 25, adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$



Keterangan :

F : Pendekatan distribusi probabilitas fischer

R : koefisien korelasi ganda

K : jumlah variabel bebas

N : banyak sampel

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri kabupaten Brebes diketahui  $t_{hitung} = 2,630$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $t_{hitung} (2,630) > t_{tabel} (2,057)$  pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Supervisi Akademik ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. adapun kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 43,00% dan sisanya sebesar 67,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Terdapat kontribusi Iklim kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri kabupaten Brebes diketahui  $t_{hitung} = 3,384$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $t_{hitung} (3,384) > t_{tabel} (2,057)$  pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Iklim Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. adapun kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 55,30% dan sisanya sebesar 44,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Terdapat kontribusi Supervisi Akademik dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes diketahui  $F_{hitung} = 245,724$  berarti signifikan artinya hipotesis diterima, karena  $F_{hitung} = 245,724 > F_{tabel} (3,35)$  pada taraf signifikansi 5% atau dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel supervisi akademik ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Adapun kontribusi variabel supervisi akademik dan kinerja guru sebesar 94,40% sedangkan sisanya 5,60% dipengaruhi faktor lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan tesis ini, maka terdapat beberapa saran peneliti terhadap semua orang yang akan membaca penelitian ini yaitu:

1. Bagi Sekolah

Sekolah perlu mengatur rencana kegiatan supervisi dengan baik dan tepat, karena semakin baik supervisi yang dilakukan akan memberikan suntikan pengetahuan baru bagi guru yang dapat meningkatkan kinerja guru khususnya guru PAI di kabupaten Brebes.

2. Bagi kepala sekolah

Kepala SMP Negeri se Kabupaten Brebes perlu meluangkan waktu lebih untuk adapat memberikan kegiatan supervisi yang baik dan tepat, serta lebih memberikan

perhatian lebih agar semua warga sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang baik dan kondusif. Karena semakin baik pelaksanaan supervisi akademik serta terwujudnya iklim kerja yang kondusif di sekolah memberikan sumbangsih yang besar terhadap kinerja guru khususnya guru PAI.

### 3. Bagi Guru

Guru perlu memiliki kesadaran akan kebutuhan belajar sepanjang masa. Sebagai ujung tombak pendidikan guru perlu memiliki semangat untuk lebih baik melakukan kegiatan pembelajaran di kelas agar dapat mengantarkan peserta didik ke gerbang kesuksesan. Guru juga perlu ikut serta mewujudkan lingkungan kerja yang baik, kenyamanan dalam bekerja akan memberikan sumbangsih yang positif dalam kegiatan di sekolah.

### 4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salahsatu referensi dalam ilmu manajemen pendidikan islam khususnya untuk dapat mewujudkan kinerja guru yang baik.

## Daftar Pustaka

- Abu sa'id abdullah. Nasiruddin bin umar bin muhammad as-syairozy al-baydlowi, 1997. *Anwar at-tanzil wa Asrar at-tawil jilid 2* . Beirut:Dar-Ihya al-turats al-arabi.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis Juliawan, Abdul. 2021. *Kinerja guru dan problematika mutu Pendidikan agama islam di Indonesia*, Jurnal Tsamrotul fikri, Vol.15, No, 2.
- Burhanuddin, 2002. *Kepemimpinan pendidikan: Konsep, Tipe dan Gaya kepemimpinan di sekolah*. Malang : Universitas Negeri Malang .
- Burhanuddin, 2002. *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep, Tipe dan Gaya Kepemimpinan di Sekolah* Malang : Universitas Negeri Malang.
- Cik Imah “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasim*”, (Jurnal education, ISSN 2615-0581, Vol 1 Issue 2, 2018)
- Gunawan dkk. 2018 *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta:CV.Sefa Bumi Persada.
- H.J, Bernardin. , & Russel, J. E. A. 1993. *Human resource Management: an Experiental Approuch*. New York: McGraw-Hill.
- H.M, Arifin.1995. *Kapita Seleкта Pendidikan (Islam dan Umum)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamsah ST dkk “*Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrassah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten*

- Bulukamba*”, (Jurnal IDAARAH, Vol 3 No 2, Desember 2019)
- Hana Khairi Afrianli dkk “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*”, (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Vol 5 No.1, Januari-Juni 2020)
- Harapan, E. (2016). *Visi Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 1(2), 133-145.*
- <https://indonesiapisa.com/profil/>
- <https://jatengprov.go.id/beritadaerah/brebes-diglontor-dak-pendidikan>
- [https://www.google.com/amp/s/jateng.tribunnews.com/amp/2017/08/23/ruangannya-di-segel.](https://www.google.com/amp/s/jateng.tribunnews.com/amp/2017/08/23/ruangannya-di-segel)
- Husdarta. 2009. *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- Ibn Hanbal, Abdullah Ahmad bin Muhammad. 1999. *Al-Musnad Imam Ahmad jilid 17* Libanon:Muassasah ar-risalah.
- Ibn Katsir al-quraisy al-bashri, Ismail bin Umar, 2012. *Jami’ al-Masaniid Wa Sunan* . Jilid 14 Beirut:Dar al-Kutub al-Islamiyah.
- Ibn Katsir al-quraisy al-bashri, Ismail bin Umar.1999. *Tafsir Al-Qur’an Al-Adzim*. Juz 4. Riyadh:Dar Al-Thaybah.
- Kadarman dan Jusuf Udaya, 1996. *Pengantar Ilmu Manajemen Buku untuk Mahasiswa*.
- Kemenag, Al-Qur’an dan Terjemahannya.
- Khomarunizar dkk “*Pengaruh Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru*”, (Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Vol 01 No.3, 2022)
- Kusmianto. 2012. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*, Jakarta:Erlangga.

- Lazaruth, Soewadji.1984. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya* (Yogyakarta : Kanisius.
- Leonard, 2015. *Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia : Analisis dampak rendahnya SDM guru dan solusi perbaikannya*, Jurnal Formatif Volume 5, No.3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sekolah*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moedijarto,2002 *Sekolah Unggul*. Jakarta:Duta Graha Pustaka.
- Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. (Jakarta:Rineka Cipta, 2012)
- Mulyasa. E,2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Kontek Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung:PT Remaja Rosyadakarya.
- Oliva, P.F. 1984. *Supervision For Today Scholls (2nded)*. New York Longman. Inc
- Owens, Robert G. 1995. *Organizatoinal Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon.
- Paturisi, Ahmad. 2016. *Studi korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru PAI di kabupaten minahasa tenggara*, *Jurnal of Education Policy*, Vol.1, No.1.
- Permendikbud RI No. 15 tahun 2018.
- Purwanti, Sri. (2013). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera*. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 1(1).
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Putri, Erika Yulia. 2020 *Dampak kinerja guru PAI terhadap hasil pembelajaran al-qur'an di sekolah menengah pertama*, *Jurnal WARAQAT*, Volume V, No.2, Juli-Desember.

- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Iklim kerja Profesional*, Jakarta : Institut Darma Mahardika.
- Srinelia, 2019 *faktor faktor penyebab rendahnya kinerja guru dan korelasinya terhadap pembinaan siswa : studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, *Jurnal Ilmiah didaktika Vol.15,NO.2*.
- Stoner, James and Freeman Edward.1994 *Manajemen* Jakarta : Intermedia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra.2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung:Revika aditama.
- Suharyadi & Purwanto. 2004. *Metodologi Penelitian*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung:PT.Rosda Karya.
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- T.J. Sergiovanni dan F.D Carver/ 1980. *The New School Executive : A theory of Administration (2nd Ed)*. New York. Happer & Row Publisher.
- Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston:Hardvard University Press.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Sekolah*, Jakarta : Salemba Empat.
- Yopi Aprida dkk, “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*” (*Jurnal Of Education Research*, 1(2), 2020).
- Zulfikar Putra dkk, “*Hubungan Iklim Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan IPS SMA Negeri di*



*Kabupaten Konawe*” (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan  
(JISIP) Vol 06 N0 3 Juli 2022)

## **LAMPIRAN I**

### **ANGKET PENELITIAN**

Kontribusi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan  
Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di  
Kabupaten Brebes.

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Unit Kerja : .....

## **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, dimohonkan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Terima kasih atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu pada penelitian ini

## ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

1. Apakah kepala sekolah menyiapkan instrumen sesuai kebutuhan guru sebelum dilaksanakan supervisi akademik ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
2. Berapa kali kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun RPP selama 1 semester ?
  - a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
3. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun indikator pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
4. Berapa kali kepala sekolah mengamati Bapak/Ibu dalam pembelajaran dikelas selama satu semester ?
  - a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
5. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam memilih metode pembelajaran yang tepat ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
6. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam memilih strategi pembelajaran yang tepat ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

7. Apakah kepala sekolah memberi arahan kepada Bapak/Ibu dalam penggunaan sumber belajar ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
8. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam pemilihan media pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
9. Dalam 1 semester berapa kali kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam mengelola pembelajaran yang efektif dikelas ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
10. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam membuat kisi-kisi ujian ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
11. Apakah Bapak/Ibu pernah dibimbing kepala sekolah dalam menyusun instrumen pengetahuan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
12. Apakah Bapak/Ibu pernah dilatih kepala sekolah dalam menyusun instrumen sikap ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

13. Apakah Bapak/Ibu pernah dilatih kepala sekolah dalam menyusun instrumen keterampilan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
14. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun instrumen remedial siswa ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
15. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan program remedial ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
16. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam menyusun materi pengayaan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
17. Dalam 1 semester berapa kali kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan program pengayaan ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 3 - 5 kali
  - c. 1 – 2 kali
  - d. Tidak pernah
18. Apakah kepala sekolah membimbing Bapak/Ibu dalam pelaksanaan penelitian tindakan kelas ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
19. Berapa persen kepala sekolah memberikan kebebasan kepada Bapak/Ibu dalam pelaksanaan penelitian tindakan kelas ?
- a. 68-100%
  - b. 34-67%
  - c. 1-33%
  - d. Tidak pernah

20. Apakah kepala sekolah menindak lanjuti hasil supervisi akademik sesuai kebutuhan guru ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

## ANGKET IKLIM KERJA

1. Apakah peserta didik memberikan masukan Bapak/Ibu dalam kegiatan pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
2. Apakah guru yang lain ikut membantu Bapak/Ibu ketika ada kesulitan dalam pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
3. Apakah kepala sekolah ikut membantu Bapak/Ibu ketika ada kesulitan dalam pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan baik kepada seluruh warga sekolah ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
5. Berapa kali kepala sekolah melibatkan Bapak/Ibu guru dalam kegiatan sekolah selama 1 semester ?
  - a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
6. Apakah sekolah memberikan kepercayaan secara penuh kepada Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas sekolah ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah



7. Apakah kepala sekolah memberi arahan kepada Bapak/Ibu tentang standar prestasi kerja guru di sekolah ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
8. Apakah Bapak/Ibu diberikan kebebasan dari kepala sekolah dalam menyelesaikan tugas sebagai guru dengan baik ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
9. Apakah Bapak/Ibu mendapat kesempatan untuk mengikuti forum-forum ilmiah ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
10. Berapa kali kepala sekolah melibatkan Bapak/Ibu guru dalam mengikuti forum-forum ilmiah selama 1 semester ?
  - a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
11. Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk study lanjut ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
12. Apakah kepala sekolah melibatkan Bapak/Ibu dalam pengambilan keputusan sekolah ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

13. Berapa kali kepala sekolah melibatkan Bapak/Ibu guru dalam pengambilan keputusan sekolah selama 1 semester ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
14. Berapa persen kepala sekolah memeberikan kebebasan berinovasi kepada Bapak/Ibu dalam pelaksanaan pembelajaran ?
- a. 68 – 100%
  - b. 34-67%
  - c. 1-33%
  - d. Tidak pernah
15. Apakah kepala sekolah memberikan kejelasan kepada Bapak/Ibu kontrak kerja disekolah ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
16. Apakah kepala sekolah memberikan kejelasan kepada Bapak/Ibu besarnya gaji setiap bulan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
17. Berapa kali kepala sekolah memberikan pengawasan dikelas kepada Bapak/Ibu selama 1 semester ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
18. Apakah sekolah memberikan rewards kepada Bapak/Ibu setelah berhasil melaksanakan pembelajaran dengan baik setiap semester ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

19. Apakah sekolah memberikan punishment kepada Bapak/Ibu ketika melakukan kesalahan di sekolah ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
20. Apakah sarana dan prasarana disekolah menunjang Bapak/Ibu dalam melaksanakan pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

## ANGKET KINERJA GURU PAI

1. Berapa kali bapak/Ibu membuat RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku dalam 1 minggu ?
  - a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1-3 kali
  - d. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran sesuai RPP yang sudah dibuat ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu melaksanakan kegiatan pendahuluan dalam kegiatan pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu menanyakan materi sebelumnya dalam kegiatan pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
5. Apakah Bapak/Ibu menjelaskan materi yang akan dipelajari dalam kegiatan pembelajaran ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
6. Apakah Bapak/Ibu mendiskusikan bersama siswa tentang materi yang akan dipelajari ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

7. Apakah Bapak/Ibu menjelaskan tujuan dan capaian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
8. Dalam pelaksanaan pembelajaran berapa kali Bapak/Ibu melakukan proses pengamatan belajar siswa dikelas ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
9. Dalam pelaksanaan pembelajaran berapa kali Bapak/Ibu memberikan kesempatan bertanya kepada siswa ddalam kegiatan pembelajaran ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
10. Apakah Bapak/Ibu mengasosiasi informasi pembelajaran dari siswa dalam kegiatan pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
11. Apakah Bapak/Ibu mengkomunikasikan hasil belajar bersama siswa dalam kegiatan pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
12. Apakah Bapak/Ibu membuat simpulan atau

rangkuman materi yang sudah diajarkan setelah kegiatan pembelajaran ?

- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
13. Apakah Bapak/Ibu membuat kisi-kisi sebelum dilaksanakan ujian setiap semester ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
14. Apakah Bapak/Ibu membuat instrumen penilaian hasil pembelajaran siswa ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
15. Apakah Bapak/Ibu mengolah hasil belajar siswa setiap semester ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang sekali
  - d. Tidak pernah
16. Berapa kali Bapak/Ibu melakukan tindak lanjut hasil belajar siswa dalam satu semester ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
17. Apakah Bapak/Ibu membimbing siswa dalam melaksanakan kegiatan disekolah ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah

18. Apakah Bapak/Ibu membina kegiatan ekstra/Intakulikuler sekolah ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
19. Berapa kali Bapak/Ibu membina kegiatan ekstra/intakulikuler sekolah dalam satu semester ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah
20. Berapa kali Bapak/Ibu membina kegiatan ekstra/intakulikuler sekolah dalam satu semester ?
- a. 6 kali atau lebih
  - b. 4 – 5 kali
  - c. 1 – 3 kali
  - d. Tidak pernah

## LAMPIRAN II

### Uji Validitas Instrumen Supervisi Akademik

|          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       | 16       | 17       | 18       | 19       | 20       |
| 1        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 2        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        |
| 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        |
| 5        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        |
| 6        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 3        | 4        |
| 7        | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 2        | 4        | 2        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 2        | 2        |
| 8        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 2        | 3        | 4        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3        | 4        | 4        |
| 9        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 10       | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 2        | 4        | 3        | 4        | 4        |
| r hitung | 0,711057 | 0,685994 | 0,805161 | 0,685994 | 0,571662 | 0,562455 | 0,685994 | 0,571662 | 0,943242 | 0,685994 | 0,535672 | 0,685994 | 0,571662 | 0,553066 | 0,685994 | 0,570495 | 0,535672 | 0,514496 | 0,491233 | 0,455321 |
|          | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   |
|          | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    |

### Uji Validitas Instrumen Iklim Kerja

|          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       | 16       | 17       | 18       | 19       | 20       |
| 1        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 2        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        |
| 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        |
| 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 2        | 4        | 3        | 4        | 4        | 2        | 4        |
| 5        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        |
| 6        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 7        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 2        | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 2        | 2        |
| 8        | 3        | 2        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 2        | 2        | 4        | 2        | 3        | 3        | 2        | 2        | 4        | 3        |
| 9        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 10       | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 2        | 4        | 3        | 4        | 4        |
| r hitung | 0,498814 | 0,725158 | 0,655622 | 0,708839 | 0,526484 | 0,530571 | 0,528968 | 0,526484 | 0,708839 | 0,708839 | 0,593032 | 0,725158 | 0,526484 | 0,532693 | 0,725158 | 0,633394 | 0,480716 | 0,670195 | 0,454465 | 0,705349 |
|          | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   |
|          | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    |



## Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

|          |          |         |          |          |          |         |         |          |          |          |          |          |          |         |          |          |          |         |          |        |
|----------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|----------|--------|
|          | 1        | 2       | 3        | 4        | 5        | 6       | 7       | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14      | 15       | 16       | 17       | 18      | 19       | 20     |
| 1        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4      |
| 2        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4        | 3        | 4       | 4        | 4      |
| 3        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4      |
| 4        | 4        | 4       | 3        | 4        | 3        | 3       | 3       | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 2       | 3        | 3        | 4        | 4       | 3        | 4      |
| 5        | 4        | 4       | 3        | 4        | 4        | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 3      |
| 6        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4       | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3       | 4        | 4        | 4        | 4       | 3        | 4      |
| 7        | 3        | 4       | 3        | 3        | 3        | 3       | 4       | 1        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4       | 4        | 3        | 4        | 4       | 2        | 1      |
| 8        | 3        | 2       | 3        | 3        | 4        | 4       | 3       | 4        | 4        | 2        | 2        | 3        | 4        | 2       | 3        | 3        | 2        | 2       | 4        | 4      |
| 9        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4        | 4        | 4       | 4        | 4      |
| 10       | 4        | 4       | 3        | 4        | 4        | 4       | 4       | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3       | 4        | 3        | 4        | 3       | 4        | 4      |
| r hitung | 0,907722 | 0,65475 | 0,684512 | 0,907722 | 0,572907 | 0,64731 | 0,51631 | 0,555546 | 0,571697 | 0,578784 | 0,907722 | 0,555546 | 0,580347 | 0,64731 | 0,814052 | 0,501978 | 0,571697 | 0,55635 | 0,483838 |        |
|          | 0,4438   | 0,4438  | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438  | 0,4438  | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438  | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438   | 0,4438  | 0,4438   | 0,4438 |
|          | Valid    | Valid   | Valid    | Valid    | Valid    | Valid   | Valid   | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid    | Valid   | Valid    | Valid    | Valid    | Valid   | Valid    | Valid  |

## Uji Reliabilitas Supervisi Akademik

### Item-Total Statistics

|         | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1  | 71,30                      | 33,789                         | ,669                             | ,877                             |
| Item_2  | 71,10                      | 35,211                         | ,657                             | ,881                             |
| Item_3  | 71,40                      | 32,933                         | ,772                             | ,874                             |
| Item_4  | 71,10                      | 35,211                         | ,657                             | ,881                             |
| Item_5  | 71,10                      | 35,656                         | ,535                             | ,883                             |
| Item_6  | 71,30                      | 33,567                         | ,480                             | ,883                             |
| Item_7  | 71,10                      | 35,211                         | ,657                             | ,881                             |
| Item_8  | 71,20                      | 33,733                         | ,496                             | ,882                             |
| Item_9  | 71,20                      | 33,067                         | ,935                             | ,872                             |
| Item_10 | 71,10                      | 35,211                         | ,657                             | ,881                             |
| Item_11 | 71,30                      | 33,789                         | ,450                             | ,884                             |
| Item_12 | 71,10                      | 35,211                         | ,657                             | ,881                             |
| Item_13 | 71,10                      | 35,656                         | ,535                             | ,883                             |
| Item_14 | 71,50                      | 32,722                         | ,446                             | ,887                             |
| Item_15 | 71,10                      | 35,211                         | ,657                             | ,881                             |
| Item_16 | 71,80                      | 32,178                         | ,456                             | ,889                             |
| Item_17 | 71,30                      | 33,789                         | ,450                             | ,884                             |
| Item_18 | 71,20                      | 35,289                         | ,461                             | ,883                             |
| Item_19 | 71,40                      | 34,044                         | ,398                             | ,887                             |
| Item_20 | 71,30                      | 34,456                         | ,362                             | ,888                             |

## Uji Reliabilitas Iklim Kerja

### Item-Total Statistics

|         | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1  | 70,00                      | 46,667                         | ,441                             | ,894                             |
| Item_2  | 69,80                      | 43,956                         | ,678                             | ,887                             |
| Item_3  | 70,10                      | 45,433                         | ,610                             | ,890                             |
| Item_4  | 69,90                      | 45,433                         | ,672                             | ,889                             |
| Item_5  | 69,70                      | 47,789                         | ,493                             | ,894                             |
| Item_6  | 69,90                      | 45,433                         | ,457                             | ,894                             |
| Item_7  | 69,80                      | 47,067                         | ,484                             | ,894                             |
| Item_8  | 69,70                      | 47,789                         | ,493                             | ,894                             |
| Item_9  | 69,90                      | 45,433                         | ,672                             | ,889                             |
| Item_10 | 69,90                      | 45,433                         | ,672                             | ,889                             |
| Item_11 | 70,00                      | 44,667                         | ,523                             | ,892                             |
| Item_12 | 69,80                      | 43,956                         | ,678                             | ,887                             |
| Item_13 | 69,80                      | 45,733                         | ,457                             | ,894                             |
| Item_14 | 70,20                      | 44,400                         | ,439                             | ,897                             |
| Item_15 | 69,70                      | 46,900                         | ,703                             | ,891                             |
| Item_16 | 70,30                      | 43,344                         | ,556                             | ,892                             |
| Item_17 | 70,00                      | 45,778                         | ,399                             | ,896                             |
| Item_18 | 69,90                      | 44,100                         | ,612                             | ,889                             |
| Item_19 | 70,00                      | 45,333                         | ,352                             | ,900                             |
| Item_20 | 70,00                      | 43,556                         | ,650                             | ,888                             |

## Uji Reliabilitas Kinerja Guru

### Item-Total Statistics

|         | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1  | 70,40                      | 44,933                         | ,896                             | ,888                             |
| Item_2  | 70,40                      | 44,711                         | ,599                             | ,892                             |
| Item_3  | 70,70                      | 45,344                         | ,642                             | ,892                             |
| Item_4  | 70,40                      | 44,933                         | ,896                             | ,888                             |
| Item_5  | 70,40                      | 46,933                         | ,531                             | ,895                             |
| Item_6  | 70,40                      | 46,933                         | ,531                             | ,895                             |
| Item_7  | 70,40                      | 46,489                         | ,611                             | ,894                             |
| Item_8  | 70,60                      | 44,044                         | ,406                             | ,903                             |
| Item_9  | 70,30                      | 47,789                         | ,524                             | ,896                             |
| Item_10 | 70,50                      | 45,167                         | ,502                             | ,895                             |
| Item_11 | 70,60                      | 44,933                         | ,507                             | ,895                             |
| Item_12 | 70,40                      | 44,933                         | ,896                             | ,888                             |
| Item_13 | 70,30                      | 47,789                         | ,524                             | ,896                             |
| Item_14 | 70,80                      | 43,956                         | ,493                             | ,897                             |
| Item_15 | 70,40                      | 46,489                         | ,611                             | ,894                             |
| Item_16 | 70,60                      | 44,489                         | ,787                             | ,888                             |
| Item_17 | 70,50                      | 45,833                         | ,426                             | ,898                             |
| Item_18 | 70,50                      | 45,167                         | ,502                             | ,895                             |
| Item_19 | 70,60                      | 45,156                         | ,482                             | ,896                             |
| Item_20 | 70,60                      | 44,489                         | ,369                             | ,904                             |

## LAMPIRAN III

### ANALISIS PENDAHULUAN (SKALA NILAI 100)

| No. | X1   | X2   | Y    | X1.Y  | X2.Y  | X1.X2 | X1 <sup>2</sup> | X2 <sup>2</sup> | Y <sup>2</sup> |
|-----|------|------|------|-------|-------|-------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1   | 3,7  | 3,3  | 3,35 | 12,58 | 11,22 | 13,32 | 13,69           | 10,89           | 11,2225        |
| 2   | 3,6  | 3,4  | 3,45 | 12,24 | 11,56 | 12,96 | 12,96           | 11,56           | 11,9025        |
| 3   | 3,5  | 3,15 | 3,15 | 11,9  | 10,71 | 12,6  | 12,25           | 9,9225          | 9,9225         |
| 4   | 3,8  | 3,5  | 3,4  | 12,92 | 11,9  | 13,68 | 14,44           | 12,25           | 11,56          |
| 5   | 3,55 | 3,45 | 3,4  | 12,07 | 11,73 | 12,78 | 12,6025         | 11,9025         | 11,56          |
| 6   | 3,65 | 3,5  | 3,4  | 12,41 | 11,9  | 13,14 | 13,3225         | 12,25           | 11,56          |
| 7   | 3,55 | 3,4  | 3,5  | 12,07 | 11,56 | 12,78 | 12,6025         | 11,56           | 12,25          |
| 8   | 3,75 | 3,65 | 3,65 | 12,75 | 12,41 | 13,5  | 14,0625         | 13,3225         | 13,3225        |
| 9   | 3,55 | 3,4  | 3,35 | 12,07 | 11,56 | 12,78 | 12,6025         | 11,56           | 11,2225        |
| 10  | 3,6  | 3,25 | 3,25 | 12,24 | 11,05 | 12,96 | 12,96           | 10,5625         | 10,5625        |
| 11  | 3,25 | 3,05 | 3,05 | 11,05 | 10,37 | 11,7  | 10,5625         | 9,3025          | 9,3025         |
| 12  | 3,8  | 3,65 | 3,6  | 12,92 | 12,41 | 13,68 | 14,44           | 13,3225         | 12,96          |
| 13  | 3,85 | 3,5  | 3,4  | 13,09 | 11,9  | 13,86 | 14,8225         | 12,25           | 11,56          |
| 14  | 3,65 | 3,5  | 3,5  | 12,41 | 11,9  | 13,14 | 13,3225         | 12,25           | 12,25          |
| 15  | 3,7  | 3,5  | 3,35 | 12,58 | 11,9  | 13,32 | 13,69           | 12,25           | 11,2225        |
| 16  | 2,95 | 2,95 | 3,05 | 10,03 | 10,03 | 10,62 | 8,7025          | 8,7025          | 9,3025         |
| 17  | 2,65 | 2,6  | 2,8  | 9,01  | 8,84  | 9,54  | 7,0225          | 6,76            | 7,84           |
| 18  | 2,55 | 2,55 | 2,7  | 8,67  | 8,67  | 9,18  | 6,5025          | 6,5025          | 7,29           |
| 19  | 2,45 | 2,45 | 2,7  | 8,33  | 8,33  | 8,82  | 6,0025          | 6,0025          | 7,29           |
| 20  | 2,5  | 2,5  | 2,75 | 8,5   | 8,5   | 9     | 6,25            | 6,25            | 7,5625         |
| 21  | 2,6  | 2,65 | 2,6  | 8,84  | 9,01  | 9,36  | 6,76            | 7,0225          | 6,76           |
| 22  | 2,35 | 2,4  | 2,55 | 7,99  | 8,16  | 8,46  | 5,5225          | 5,76            | 6,5025         |
| 23  | 2,6  | 2,65 | 2,65 | 8,84  | 9,01  | 9,36  | 6,76            | 7,0225          | 7,0225         |
| 24  | 2,55 | 2,5  | 2,6  | 8,67  | 8,5   | 9,18  | 6,5025          | 6,25            | 6,76           |
| 25  | 2,8  | 2,8  | 2,65 | 9,52  | 9,52  | 10,08 | 7,84            | 7,84            | 7,0225         |
| 26  | 2,5  | 2,5  | 2,5  | 8,5   | 8,5   | 9     | 6,25            | 6,25            | 6,25           |
| 27  | 2,45 | 2,55 | 2,7  | 8,33  | 8,67  | 8,82  | 6,0025          | 6,5025          | 7,29           |
| 28  | 3,05 | 3,05 | 3    | 10,37 | 10,37 | 10,98 | 9,3025          | 9,3025          | 9              |
| 29  | 3,8  | 3,65 | 3,5  | 12,92 | 12,41 | 13,68 | 14,44           | 13,3225         | 12,25          |
| 30  | 3,7  | 3,5  | 3,45 | 12,58 | 11,9  | 13,32 | 13,69           | 12,25           | 11,9025        |
|     | 96   | 92,5 | 93   | 326,4 | 314,5 | 345,6 | 315,88          | 290,895         | 292,425        |