

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
PAI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN SELATAN  
KOTA MAGELANG**



Oleh:

**Anam Muawan Solchan**

**NIM:1091319**

**TESIS**

**Diajukan kepada Program Pasca Sarjana  
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia**

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh gelar Magister Studi Islam**

**YOGYAKARTA**

**2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI SEKOLAH  
DASAR SE-KECAMATAN SELATAN KOTA MAGELANG**



Oleh:

**Anam Muawan Solchan**

**NIM:1091319**

**Pembimbing :**

**Drs. Aden Widjan SZ, M.Si**

**TESIS**

**Diajukan kepada Program Pasca Sarjana**

**Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia**

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna**

**Memperoleh gelar Magister Studi Islam**

**YOGYAKARTA**

**2014**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah:

Nama : ANAM MUAWAN SOLCHAN

NIM : 10913198

Program Studi : Studi Islam

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAI Sekolah Dasar Se-Kecamatan Magelang Selatan Kota Magelang

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta,  
; membuat pernyataan,  
  
ANAM MUAWAN SOLCHAN



PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER STUDI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## **PENGESAHAN**

Nomor: 1242/PS-MSI/Peng./III/2014

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN MAGELANG SELATAN KOTA MAGELANG**

Ditulis oleh : Anam Muawan Solchan

N. I. M. : 10913019

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Studi Islam

Yogyakarta, 3 Maret 2014

Ketua,

Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd





PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER STUDI ISLAM (S2)  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

## TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Anam Muawan Solchan  
Tempat/tgl lahir : Magelang, 2 Maret 1981  
N. I. M. : 10913019  
Konsentrasi : Pendidikan Islam  
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN MAGELANG SELATAN KOTA MAGELANG**

Ketua : Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.

Sekretaris : Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag

Pembimbing : Drs. Aden Wijdan, M.Si

Penguji : Drs. H. Muzhoffar Akhwan, MA.

Penguji : Dr. Junanah, MIS

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 25 Februari 2014

Pukul : 15.00–16.00 WIB

Hasil : **Lulus**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana MSI UII



Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.



PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER STUDI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## NOTA DINAS

No. : 1242/PS-MSI/ND/II/2014

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN MAGELANG SELATAN KOTA MAGELANG**

Ditulis oleh : Anam Muawan Solchan

NIM : 10913019


Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 13 Februari 2014

Ketua,

  
Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd.



## PERSETUJUAN

TESIS berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Supervisi dan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru PAI Sekolah Dasar Se-Kecamatan Magelang Selatan Kota Magelang

Ditulis oleh : Anam Muawan Solchan, S.Pd.I.

NIM : 1091319

Program Studi : Pendidikan Islam

Telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, Februari 2014

Mengetahui,  
Ketua PPs FIAI UII

Pembimbing

Dr.Drs.H.Ahmad Darmadji, M.Pd

Drs. Aden Widjan SZ, M.Si

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## MOTTO

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.*

*( Al- Imron ayat 200 )*



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## PERSEMBAHAN

*Karya ini kupersembahkan untuk :*

*Bapak Muchtar dan ibu Djumini tercinta yang selalu memberiku kasih sayang, memberi semangat serta harapan dan selalu memberiku nasihat dan doa yang tiada henti*

*Isteriku tercinta dan tersayang Bunda Umi Nahdhirotun Solchan yang selalu memberi perhatian, motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan tesis ini*

*Anak-anakku tercinta dan tersayang mbak Lu'lu' Asna Danisha dan dek Muhammad Dzulfikar Khairul Ummam senyum kalian penguatku.*

*Adik-adikku tercinta Lutfan Chamid , dek Lut Fana, Dek Putri Mulya Sari, dek Masruroh atas bantuan, saran, motivasi dan doa dalam menyelesaikan tesis ini*



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## ABSTRAK

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, SUPERVISI DAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN MAGELANG SELATAN KOTA MAGELANG.**

*Anam Muawan Solchan*

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Supervisi, Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru PAI*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, supervisi kepala sekolah secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja guru PAI Sekolah Dasar Se-Kecamatan Selatan Kota Magelang.

Populasi penelitian ini adalah semua sekolah dasar se-kecamatan Magelang Selatan di Kota Magelang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* sebanyak 30 guru ditetapkan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan angket dengan model skala likert 4 alternatif jawaban, dan dokumentasi. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *product moment* dan *Corrected Item Total* dari Pearson, sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha-Cronbach's*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi sederhana, dan regresi ganda pada taraf signifikansi 5 persen.

Hasil analisis sederhana menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan sumbangan efektif 36,33 persen; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan sumbangan efektif 12,65 persen; 3) hasil analisis regresi ganda menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, supervisi sekolah terhadap kinerja guru, dengan sumbangan efektif sebesar 42,3 persen.

## ABSTRACT

*The Influence of Leadership and Supervision of the Principal toward Islamic Education Teacher's Performance of Elementary School of South Magelang Subdistrict in Magelang City*

*Anam Muawan Solchan*

*Keywords: Principals' Leadership, Supervision Teachers' And Islamic Education Teacher Performance*

This study aimed to find out The Influence of principals' leadership, supervision and as an aggregate on the Islamic Education Teacher Performance of South Magelang Subdistrict in Magelang City.

The research population comprised all elementary schools South Melang Subdistrict in Magelang City. The sample, consisting of 30 teachers, was established using the simple random sampling technique. The data were collected through a Likert-scale questionnaire with four alternative options and documentation. The validity of the instrument was assessed using Pearson's product moment formula and Corrected Item Total, while the instrument reliability was assessed using Cronbach's alpha formula. The data were analyzed using the descriptive technique, simple regression analysis, and multiple regression analysis at a significance level of 5 percent.

The results of the simple regression analysis show that: 1) there is a positive and significant effect of the variable of principals' leadership on teachers' performance, with an effective contribution of 36,33 percent; 2) there is a positive and significant effect of the variable of principals' supervision on teachers' performance, with an effective contribution of 12,65 percent; 3) the results of multiple regression analysis show a positive and significant effect of the variables of principals' leadership, of school principals as an aggregate on teacher performance, with an effective contribution of 42,3 percent.

## KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ

وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji kami panjatkan kepada Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Taufiq Hidayah dan Inayah Nya kepada penulis, sehingga penulisan tesis yang berjudul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN SELATAN KOTA MAGELANG**”, dapat penulis selesaikan dengan baik. Sholawat serta salam Allah semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Tesis ini di susun dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir dari serangkaian aktivitas perkuliahan yang penulis ikuti pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dalam Studi Islam.

Segala daya dan upaya serta mencurahkan pikiran, penulis merasakan adanya kekurangan-kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Sehingga penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dorongan, bimbingan dan bantuan dari semua pihak. Untuk itu saya sampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr.H.Edy Suandi Hamid, M.Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
2. Dr. Drs. H. Dadan Muttaqien SH, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

3. Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd, selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta
4. Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag selaku sekretaris program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta
5. Drs. Aden Widjan SZ, M.Si sebagai Dosen Pembimbing dalam penulisan tesis ini.
6. Para guru besar dan dosen pengampu di Program Pascasarjana UII Yogyakarta yang telah memberikan rangsangan berpikir, sehingga penulis menjadi dewasa dalam berpikir kritis akademis.
7. Segenap karyawan dan karyawan Program Pascasarjana UII Yogyakarta yang telah melayani dan membantu penullis selama belajar dan proses penyusunan tesis ini.
8. Teman-teman di program Pascasarjana UII Yogyakarta yang banyak membantu dalam penyusunan bahan-bahan referensi dalam penulisan tesis ini.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesainya penulisan tesis ini.

Atas semua bantuan tersebut penulis tidak mampu untuk membalasnya, kecuali hanya ucapan terima kasih, semoga kebaikan tersebut mendapat balasan dari Allah swt. Akhirnya Penulis menyadari, bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan bimbingan, masukan dan kritik konstruktif guna penyempurnaan tesis ini.

Yogyakarta, Februari 2014

Penulis,

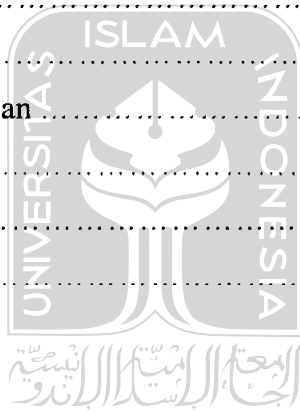
( Anam Muawan Solchan )

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
Bab. I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
Bab. II : KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Telaah Pustaka .....	9
B. Kerangka Teori .....	10
1. Teori Managemen.....	12
2. Teori Manajemen Pendidikan.....	12
3. Teori Kepemimpinan.....	12
4. Kepemimpinan Modern.....	18
5. Teori Kompetensi Kepemimpinan.....	19
6. Teori Kepemimpinan Efektif.....	22
7. Teori Tingkat Efektifitas.....	26

8. Teori Pemberdayaan.....	28
9. Teori Supervisi Klinis .....	30
10. Prinsip Supervisi Klinis.....	32
11. Pelaksanaan Supervisi Klinis.....	33
12. Teknik Supervisi Klinis .....	34
13. Manfaat Supervisi Klinis.....	34
14. Manfaat Pentingnya Supervisi .....	34
15. Teori Kinerja .....	35
16. Indikator Kinerja Guru .....	38
C. Hipotesis .....	43
Bab. III METODE PENELITIAN .....	44
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Teknik Pengambilan sampel.....	46
D. Variabel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data dan Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	52
G. Teknik Analisis Data .....	58
1. Uji Persyaratan Analisis.....	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Linearitas.....	59
c. Analisis Korelasi Product Moment .....	60
d. Uji Multikolinearitas.....	61
e. Uji Heteroskedastisitas.....	62
f. Uji Autokorelasi.....	62
Bab. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
A. Deskripsi Data Penelitian.....	66
B. Analisis Data.....	67
C. Uji Persyaratan Analisis .....	68
1. Uji Normalitas.....	68
2. Uji Linearitas.....	68

3. Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	70
4. Uji Multikolinearitas.....	71
5. Uji Heteroskedastisitas.....	72
6. Uji Autokorelasi.....	72
D. Hasil Uji Hipotesis.....	72
1. Analisis Regresi.....	72
2. Hasil Uji F.....	73
3. Hasil Uji t.....	75
E. Pembahasan.....	79
Bab. V SIMPULAN DAN SARAN .....	91
A. Simpulan .....	91
B. Implikasi .....	91
C. Dikusi Umum .....	93
D. Keterbatasan Penelitian .....	93
E. Saran .....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	101



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Daftar Populasi Sekolah .....	46
Tabel 2 : Alternatif Jawaban .....	50
Tabel 3 : Kisi-kisi Angket Penelitian .....	51



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Uji F, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Supervise .....	75
Gambar 2 : Uji t, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja .....	76
Gambar 3 : Uji t, Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja .....	78
Gambar 4 : Hasil Uji Regresi .....	78



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Validitas Data Kepemimpinan .....	101
Lampiran 2 : Validitas Data Supervisi .....	102
Lampiran 3 : Validitas Data Kinerja .....	103
Lampiran 4 : Data Reabilitas Kepemimpinan .....	104
Lampiran 5 : Data Reabilitas Supervisi .....	104
Lampiran 6 : Data Reabilitas Data Kinerja .....	104
Lampiran 7 : Data Uji Normalitas .....	105
Lampiran 8 : Uji Data Linieritas .....	105
Lampiran 9 : Data Uji Korelasi Product Moment .....	108
Lampiran 10 : Data Uji Multikolinearitas .....	109
Lampiran 11 : Data Uji Heteroskedastisitas .....	109
Lampiran 12 : Data Uji Autokorelasi .....	109
Lampiran 13 : Skor Variabel Kepemimpinan .....	110
Lampiran 14 : Skor Validitas Supervisi .....	110
Lampiran 15 : Skor Validitas Kinerja .....	111
Lampiran 16 : Analisis Regresi .....	112
Lampiran 17 : Data Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	113
Lampiran 18 : Data Skor Variabel Supervisi Kepala Sekolah .....	114
Lampiran 19 : Data Skor Variabel Kinerja Guru .....	115

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang Masalah

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output.

Guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Guru juga merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan<sup>1</sup>. Maka dari itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan

---

<sup>1</sup>Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 125

masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana<sup>2</sup>.

Di sisi lain Kompetensi supervisi oleh kepala sekolah juga turut andil dalam kesuksesan seorang kepala sekolah agar proses kegiatan belajar dan mengajar bisa berkualitas, efektif dan efisien. Tugas supervisi adalah untuk menciptakan suasana sekolah yang penuh kehangatan sehingga setiap orang dapat menjadi dirinya sendiri. Dan di sinilah letak perlunya supervisi pendidikan.<sup>3</sup> Di Kota Magelang, kegiatan supervisi klinis masih sangat jarang dilakukan. Supervisi klinis menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

---

<sup>2</sup>Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*.(Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2004),hal.25

<sup>3</sup> Piet Sahertian. *Konsep dasar dan tehnik supervisi: dalam rangka pengembangan SDM*,(Jakarta: Rineka Cipta,2004),hal.8

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan PP Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah dinyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima dimensi kompetensi yang harus dikuasai yaitu Dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Alan Tucker mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”<sup>4</sup>. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa<sup>5</sup>. Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di

---

<sup>4</sup>Syafaruddin. *Reliabilitas dan Validitas*. ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2002),hal.49

<sup>5</sup>Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*.( Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2009),hal.98

setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan dan guru. Selain itu sehubungan dengan kinerja guru<sup>6</sup>, mengungkapkan “Citra guru dewasa ini masih tersisih dibandingkan dengan profesi yang lain semisal dokter/TNI/Polri. Guru sering diistilahkan manusia kelas dua”.

Sekolah Dasar di Kota Magelang sampai saat ini masih sangat perlu perhatian, berkenaan kepemimpinan kepala sekolah yang sering terjadinya rolling ataupun kegiatan keguruan yang masih sangat terbatas hanya kegiatan gugus sehingga menuntut adanya suatu perubahan agar pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien. “ Masih perlu banyak pengawasan, koordinasi untuk menata kembali potensi-potensi kepala SD kecamatan Magelang selatan ini, agar peran manajerial dan kepemimpinannya benar-benar dapat memberi nilai dalam mengembangkan sekolahnya, memaksimalkan supervisi terhadap gurunya agar guru-guru Pendidikan Agama Islam se-kecamatan Magelang selatan agar dapat berkinerja lebih baik”. Untuk itu peneliti berupaya untuk mengetahui bagaimana gambaran secara umum maupun secara khusus pengaruh kompetensi kepemimpinan, supervisi dari seorang kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam se-kecamatan Magelang selatan di Kota Magelang.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan ”.

---

<sup>6</sup>Martinis Yamin, & Maisah, *Standarisasi kinerja guru*, (Jakarta: GP Press, 2010), hal. 135

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan?
- 2) Berapa besar pengaruh kompetensi supervisi klinis terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan?
- 3) Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan supervisi, kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar dse-kecamatan Magelang Selatan?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan
- 2) Pengaruh supervisi terhadap kinerja guru guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.
- 3) Pengaruh kepemimpinan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna secara akademis, praktis, dan teoritis sebagai berikut :

1) Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan unsur yang bisa meningkatkan kinerja guru PAI sehingga nantinya dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas guru dalam tugasnya sebagai pendidik. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia oleh para praktisi pendidikan.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian akan berguna bagi kepala sekolah, khususnya Kepala sekolah dasar se-kecamatan Magelang Selatan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan agama islam terutama kualitas guru melalui kepemimpinan dan supervisi oleh kepala sekolah. Kegunaan lain adalah bagi guru yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran sebagai tenaga pengajar yang professional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dunia pendidikan pada umumnya dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru melalui peningkatan kepemimpinan dan supervisi Kepala Sekolah. Diharapkan kepala sekolah dapat memainkan perannya sebagai pemimpin dan supervisor yang baik kepada bawahannya.

### 3) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara supervise kepala sekolah, dan kinerja guru sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian merupakan cara singkat untuk memudahkan dalam memahami penulisan yang dipaparkan. Sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari lima bab di mana masing-masing bab diperinci menjadi sub-sub bab sebagai berikut:

BAB I yaitu Pendahuluan, yang berisi pokok-pokok pemikiran yang melatarbelakangi penulisan penelitian ini, yaitu terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistmatika Pembahasan

BAB II yaitu Telaah Pustaka dan Kajian Teori, berisi tinjauan pustaka yang dibagi menjadi tiga bagian. Pertama, pembahasan tentang penelitian terdahulu. Kedua kajian teori meliputi kepemimpinan, supervise dan kinerja guru. Ketiga, Hipotesis.

BAB III yaitu Metode Penelitian yang mencakup : Metode Penelitian, yang meliputi : Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Data.

BAB IV yaitu Hasil dan Pembahasan, yakni memaparkan data-data yang akurat tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi responden, deskripsi hasil penelitian, Analisis data dan Pembahasan.

BAB V yaitu bagian Kesimpulan, meliputi kesimpulan dan saran.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Telaah Pustaka

Pada dasarnya banyak penelitian tentang supervisi pendidikan diantaranya adalah penelitian Tesis yang dilakukan oleh:

- 1) Warsito dengan judul **“Peranan Kepala Sekolah Sebagai Administrator dan Supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SD plus Al Firdaus Surakarta Tahun Pelajaran 2004 / 2005”**.

Warsito menemukan tiga temuan dalam penelitiannya bahwa;

- a. Peranan Kepala Sekolah sebagai Administrator dan Supervisor di sekolah telah diterapkan secara maksimal dan diterima oleh guru.
- b. Meningkatnya kinerja guru SD plus Al Firdaus Surakarta ternyata banyak dipengaruhi oleh peran Kepala Sekolah. Asumsi bahwa administrasi menjadi beban bagi guru serta supervisi menjadi momok bagi guru dapat dikurangi melalui pendekatan dan motivasi oleh peran Kepala Sekolah.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Laeli Kurniati dengan metode kuantitatif dalam skripsinya, mengangkat judul **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Purbalingga”**

Laeli Kurniati menyimpulkan bahwa:

Secara simultan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Purbalingga Tahun 2007.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah menurut persepsi sebagian besar guru tergolong cukup. Oleh karena itu disarankan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas supervisi, seperti meningkatkan kunjungan kelas dalam rangka supervisi klinis, observasi perbaikan, memotivasi semangat kerja guru, meninjau rencana pembelajaran, kesesuaian antara perangkat pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran, observasi metode pembelajaran. Diharapkan dengan meningkatkan frekuensi kunjungan kelas akan menumbuhkan kinerja guru.

- 3) Agus Jatmiko (2004) dalam tesis : **Hubungan antara persepsi supervisi kepala sekolah, pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan, kemampuan mengajar guru dengan efektifitas mengajar guru SMK di Bandar Lampung**, menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi mengenai supervisi kepala sekolah dengan efektifitas mengajar guru.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Teori Manajemen**

- a. Muljani A Nurhadi mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien.

- b. Leonard D White, manajemen adalah segenap proses, biasanya terdapat pada semua kelompok baik usaha negara, pemerintah atau swasta, sipil atau militer secara besar-besaran atau kecil-kecilan.
- c. The Liang Gie, Manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Sondang Palan Siagian, manajemen adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
- e. Pariatra Westra, manajemen adalah segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat itu dapat diambil kesimpulan definisi bahwa manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk pada usaha kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan<sup>7</sup>.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan pula bahwa manajemen di sini menekankan pengertian sebagai pengelolaan sumber daya-sumber daya dari aktivitas suatu kelompok atau orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

---

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto & Yuliana, Lia. *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2009). hal. 3

## 2. Teori Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan adalah suatu rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari definisi tersebut usaha pendidikan terjadi dalam sebuah organisasi, maka definisi selengkapnya adalah sebagai berikut:

“ Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien.”

## 3. Teori Kepemimpinan

### a. Teori Ordway Tead

Pemimpin dapat mencapai efektivitas dengan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki. Sifat yang sebaiknya dimiliki oleh seorang pemimpin, menurut Tead (Winardi, 2000:83) adalah sebagai berikut:

1. *Physical and nervous energy* (energi jasmani dan rohani)
2. *A sense of purpose and direction* (kepastian akan maksud dan arti tujuan)
3. *Enthusiasm* (antusiasme)
4. *Friendliness and effectiveness* (kerahtamahan)
5. *Integrity* (integritas/pribadi yang bulat)
6. *Technical mastery* (kecakapan teknis)
7. *Decisioness* (kemudahan pengambilan keputusan)

8. *Intelligence* (cerdas)
9. *Teaching skill* (kecakapan mengajar)
10. *Faith* (keyakinan)<sup>8</sup>

b. Teori Keith Davis

Dalam teori davis disebutkan beberapa sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Jika dibandingkan dengan teori tead, maka bangunan teori davis dalam sulistiyani (2006:55) jauh lebih sederhana, karena hanya terdiri atas empat sifat yang sebaiknya dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. *Intelligence* ( kecerdasan)
2. *Social maturity and breadth of knowlwgde* (kematangan social dan pengetahuan yang luas)
3. *Inner motivation and achievement desires* (memiliki motivasi dan berprestasi)
4. *Human relations attitudes* (sikap hubungan kerja manusiawi)<sup>9</sup>

c. Teori Chester I Barnard

Barnard membedakan sifat kepemimpinan menjadi dua yaitu meliputi sifat pribadi berupa sifat fisik dan sifat pribadi yang berupa sifat subyektif. Sedangkan masing-masing bangunan sifat tersebut diperinci oleh Bardnard dalam Winardi (2000;83) sebagai berikut:

1. Sifat fisik meliputi:
  - a. *Skill* (kecakapan)

---

<sup>8</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Professional: Pendekatan Leadership Games*, (Gava Media, 2008). hal: 94

<sup>9</sup> *Ibid*. hal. 96

- b. *Technology* (teknis)
- c. *Perception* (daya tanggap)
- d. *Knowledge* (pengetahuan)
- e. *Memory* (daya ingat)
- f. *Imagination* (imajinasi)

2. Sifat subyektif

- a. *Determination* (keyakinan)
- b. *Persistence* (ketekunan)
- c. *Endurance* (daya tahan)
- d. *Courage* (keberanian)<sup>10</sup>

d. Teori John D. Millet

Ada 4 kemampuan yang sebaiknya dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Millet dalam Sulistiyani (2006:56), yaitu:

1. *The ability to see an enterprise as a whole* (kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan)
2. *The ability to make decisions* (kemampuan membuat keputusan)
3. *The ability to delegate authority* (kemampuan mendelegasikan wewenang)
4. *The ability to command loyalty* (kemampuan member komando kesetiaan)<sup>11</sup>

e. Teori Empu Prapanca

---

<sup>10</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Professional: Pendekatan Leadership Games*, (Gava Media, 2008). hal: 97

<sup>11</sup> *Ibid.* hal 97

Teori yang dibangun Prapanca dalam Sulidtiyani (2006:57) tersebut adalah:

1. Wijnana (sikap bijaksana)
  2. Mantra wira (pembela Negara sejati)
  3. Wicaksanang naya (kemampuan menganalisa dan mengambil keputusan)
  4. Matanggwa (mendapat kepercayaan bawahan)
  5. Wakjana (pandai berdiplomasi)
  6. Sajjawopasama (rendahhati dan manusiawi)
  7. Dhirottsaha (kreatif, rajin)
  8. Tan lalana (periang)
  9. Disyacitta (jujur)
  10. Tan satrisna (tidak egois)
  11. Masihi samatha bhuwana (penyayang)
  12. Gimong pratidino (menegakkan kebenaran)
  13. Samantri (abdi Negara yang baik)
  14. Anayakan musuh (mampu membinasakan lawan)<sup>12</sup>
- f. Teori Ruslan Abdul Gani

Gani dalam Sulistiyani (2006:58) lebih memberikan penekanan pada aspek-aspek berikut:

1. Moral dan akhlaq
2. Jiwa dan sengat

---

<sup>12</sup>Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Professional: Pendekatan Leadership Games*, (Gava Media, 2008), hal: 89

3. Ketajaman intelek dan persepsi
4. Ketekunan dan keuletan jasmaniah<sup>13</sup>

g. Taylor (1911),

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan sebagai berikut:

- 1) Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja ialah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin.
- 2) Manusia untuk manajemen, bukan manajemen untuk manusia.
- 3) Fungsi pemimpin menurut teori manajemen keilmuan (teori klasik) adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan.
- 4) Fokus pemimpin adalah pada kebutuhan organisasi.

h. Mayo (1920)

Kepemimpinan Mayo terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi dari gaya kepemimpinan Taylor yang memperlakukan manusia seperti mesin. Akibatnya banyak pegawai sakit, lupa makan dan sebagainya.

Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin:

- 1) Selain mencari metode terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik.
- 2) Pusat kekuasaan adalah hubungan pribadi dalam unit-unit kerja.

---

<sup>13</sup>Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Professional: Pendekatan Leadership Games*, (Gava Media, 2008), hal: 89

- 3) Fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiannya.

i. Studi Iowa

Dilakukan oleh Lewin, dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemimpin yang otoriter bertindak sangat direktif, selalu mengarahkan, dan tidak memberikan kesempatan bertanya apalagi membantah. Bawahan harus patuh pada perintah atasan tanpa membantah. Pemimpin Demokratis mendorong untuk berdiskusi, berpartisipasi, menghargai pendapat orang, siap berbeda, dan perbedaan bukan untuk dipertentangkan tetapi untuk didapatkan hikmahnya.

j. Studi Ohio

Tim peneliti merumuskan kepemimpinan itu sebagai suatu perilaku seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri atas dua dimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif dan perhatian.

k. Studi Michigan

Penelitian mengidentifikasi dua konsep gaya kepemimpinan, yaitu berorientasi pada bawahan dan berorientasi pada produksi. Pemimpin yang berorientasi pada bawahan menekankan pentingnya hubungan dengan pekerja dan menganggap setiap pekerja penting, sedangkan pemimpin yang berorientasi pada produksi menekankan pentingnya produksi dan aspek-aspek teknik kerja.

Dengan berbagai definisi tersebut dapat kita tarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dilakukan oleh

seseorang/kelompok dalam mempengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Teori Kepemimpinan Modern

##### a. Teori Pendekatan sifat-sifat

Pendekatan ini dilakukan berdasarkan pada sifat-sifat seseorang:

- 1) Membandingkan sifat yang timbul sebagai pemimpin dan dan bukan pemimpin.
- 2) Membandingkan sifat pemimpin yang efektif dan pemimpin yang tidak efektif.

##### b. Penelitian Tiong (1997) mengungkapkan karakteristik kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah yang adil dan tegas dalam mengambil keputusan.
- 2) Kepala sekolah yang membagi tugas secara adil kepada guru.
- 3) Kepala sekolah yang menghargai partisipasi staf.
- 4) Kepala sekolah yang memahami perasaan guru.
- 5) Kepala sekolah yang memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan.
- 6) Kepala sekolah yang terampil dan tertib.
- 7) Kepala sekolah yang berkemampuan dan efisien.
- 8) Kepala sekolah yang memiliki dedikasi dan rajin.
- 9) Kepala sekolah yang tulus.
- 10) Kepala sekolah yang percaya diri.

Dari teori tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sifat seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah ciri khas yang menunjukkan kepada sejumlah atribut individual, dengan indikator utama berupa aspek-aspek kepribadian, kebutuhan dan motivasi serta nilai yang positif yang akan dapat mengantarkan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya.

Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

## **5. Teori Kompetensi Kepemimpinan**

a. Mac Gilchrist, et al.(2004) mengembangkan sembilan kecerdasan yang dibutuhkan sekolah untuk memimpin guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Kesembilan kecerdasan pendidikan itu adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan etika
- 2) Kecerdasan spiritual
- 3) Kecerdasan kontekstual
- 4) Kecerdasan operasional
- 5) Kecerdasan emosional

- 6) Kecerdasan kolejal
- 7) Kecerdasan reflektif
- 8) Kecerdasan pedagogik
- 9) Kecerdasan sistematik.

b. Reinhartz&Beach (2004) menyatakan bahwa prinsip-prinsip yang dibutuhkan kepala sekolah agar sukses dalam kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan harus dapat dipercaya (*Credible*)
- 2) Kepemimpinan harus menggunakan kebenaran.
- 3) Kepemimpinan harus menggunakan pengetahuan nilai inti bersama.
- 4) Kepemimpinan harus mendengarkan seluruh suara guru, siswa, staf, orang tua, dan lain-lain.
- 5) Kepemimpinan harus menghasilkan visi yang baik.
- 6) Kepemimpinan harus berdasarkan data yang benar.
- 7) Kepemimpinan harus berjalan dengan introspeksi dan refleksi.
- 8) Kepemimpinan harus memberdayakan dirinya sendiri dan orang lain, serta melibatkan orang lain dalam informasi dan pengambilan keputusan.
- 9) Kepemimpinan melibatkan pengidentifikasian dan perlakuan terhadap hambatan-hambatan personal dan organisasional untuk berubah<sup>14</sup>.

Mengaktifkan rekan Anda untuk bekerja yang terbaik yang sangat mereka harapkan adalah inti kepemimpinan manajerial.

---

<sup>14</sup>Husaini Usman, Manajemen: *Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2011), hal. 190

Bahan yang penting untuk dipertimbangkan adalah:

- 1) Menciptakan lingkungan di mana asosiasi didorong untuk belajar dan tumbuh.
- 2) Mengidentifikasi kompetensi yang paling penting bahwa rekan harus mengembangkan.
- 3) Menyediakan mekanisme untuk rekan untuk mengembangkan mereka.
- 4) Membangkitkan rencana pengembangan individu untuk rekan berdasarkan set keterampilan unik mereka dan kekurangan.
- 5) Mengintegrasikan pengembangan ke dalam sehari-hari kegiatan sebanyak mungkin.

Kompetensi Kepemimpinan manajerial menurut Robert Bosch sebagai berikut:

- 1) Mempromosikan pengembangan pribadi atau lembaga dan pemberdayaan diri bantuan dan rekan untuk terus belajar, meningkatkan kinerja, memperoleh baru kompetensi, dan mengambil inisiatif dan tanggung jawab.
- 2) Mendorong berani mengambil resiko, inovasi, dan organisasi pengembangan.
- 3) Menumbuhkan pengembangan dan inisiatif proses pekerja, teknologi, produk, dan jasa.
- 4) Membangun kemitraan dengan pelanggan eksternal. Membangun hubungan dengan pelanggan untuk memahami kebutuhan mereka saat

ini dan masa depan dan harapan dan meminta umpan balik tentang seberapa baik pertemuan mereka dan menjadi lebih efektif.

- 5) Mendemonstrasikan sosial responsif dan etika perilaku. Memahami dan mengintegrasikan ke dalam keputusan dan perilaku yang penting dalam hukum, etika, dan sosial.
- 6) Memecahkan masalah dan membuat keputusan. Memprioritaskan berbagai masalah yang kompleks dan keputusan dan efektif menyelesaikan dan menerapkannya dalam waktu yang tepat.
- 7) Membangun dan menggunakan jaringan internal dan tim untuk mengambil inisiatif guna membangun dan memanfaatkan jaringan internal dan tim di seluruh organisasi untuk memfasilitasi kinerja organisasi.
- 8) Terlibat berpikir strategis dan mengintegrasikan ke dalam keputusan.
- 9) Berkomunikasi dengan pihak lain menunjukkan dua arah yang efektif komunikasi strategi dan teknik untuk memfasilitasi efektivitas kerja, pencapaian tujuan, dan karyawan motivasi.
- 10) Memahami lingkungan internal dan eksternal internasional, visi, misi, strategi, dan tujuan.<sup>15</sup>

## 6. Teori Kepemimpinan Efektif

Pemimpin harus dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahan.

Didalam usaha mempengaruhi dan memotivasi tersebut (*attempted leadership*) kemungkinan yang dicapai adalah sukses atau tidak sukses.

---

<sup>15</sup>Topping, A Peter. *Managerial Leadership*.( USA:Mc Graww Hill,2002),hal.79

Sukses berarti pemimpin berhasil dalam mempengaruhi bawahan sehingga bawahan mengikuti dan melakukan tindakan sesuai dengan apa yang diperintahkan, dengan demikian tujuan organisasi tercapai dengan baik. Sedangkan tidak sukses berate pemimpin gagal dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahan sehingga tidak mengikuti apa yang telah di perintahkan oleh pemimpin, sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan optimum.

Untuk memahami lebih lanjut tentang efektifitas kepemimpinan perlu dilihat katagorisasi kesuksesan. Jika diruntut lebih jauh, maka kesuksesan pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahan tersebut juga masih dibedakan antara sukses yang efektif dan sukses yang tidak efaektif. Sekses yang efektif adalah keberhasilan pencapaian tujuan organisasi plus kesadaran dan kepuasan anak buah. Pemimpin dalam mempenagruhi dan memotivasi berhasil menumbuhkan kesadaran bagi anak buah sehingga dalam mengikuti apa yang diperintahkan oleh pemimpin bukan seekedar terpaksa, melainkan dengan penuh kesadaran akan manfaat yang ditimbulkan dari hasil kerjanya. Dengan demikian pencapaian tujuan organisasi disertai juga oleh rasa kepuasan anak buah.

Berbeda antara sukses yang efektif dengan sukse yang tidak efektif. Sukses yang tidak efektif, adalah jika pemimpin di dalam mempengaruhi dan memotivasi kurang memperhatikan faktor individual dari pihak bawahan, harapan bawahan, dan kepentingan bawahan, sehingga hanya mementingkan pada tugas dan tujuan organisasi. Pengaruh dan motivasi demikian ini tidak

akan mampu memunculkan kesadaran pihak bawahan. Bawahan seolah-olah diperlakukan sekedar alat untuk mencapai tujuan, bukan sebagai bagian yang penting dalam organisasi dengan demikian bawahan tidak merasakan kontribusi positif atas pekerjaannya. Tujuan tercapai tetapi tidak disertai oleh pemenuhan dan kepuasan dari pihak bawahan.<sup>16</sup>

Menurut Donald H Weiss menyatakan bahwa Kepemimpinan yang efektif dapat disampaikan dengan berbagai karakteristik sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk melihat gambar yang menyeluruh
- b. Kemampuan untuk mengkomunikasikan gambar yang menyeluruh kepada orang lain
- c. Kemampuan untuk menafsirkan dan mengungkapkan dengan kata-kata yang jelas tentang kebutuhan, aspirasi dan perasaan kelompok
- d. Perhatian dan penghargaan akan kebutuhan, aspirasi, perasaan dan kemampuan di dalam kelompok
- e. Kemampuan untuk mengkomunikasikan kebutuhan, aspirasi dan perasaan kelompok kepada orang-orang di luar kelompok
- f. Pengertian akan apa yang orang butuhkan atau inginkan untuk diri mereka sendiri
- g. Kemampuan untuk mengilhami orang untuk melakukan apa yang mungkin saja tidak akan mereka lakukan untuk diri mereka sendiri atau untuk orang lain

---

<sup>16</sup>Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. (Gava Media, 2008). hal: 78

- h. Kemampuan untuk memberikan pengarahan kepada orang lain dan memfokuskan energi orang pada tujuan spesifik sementara tetap mempertahankan semangat yang tinggi dalam kelompok
- i. Antusiasme untuk misi, sasaran, dan standar kelompok
- j. Keinginan besar akan perubahan, pertumbuhan, atau peningkatan
- k. Energi yang diperlukan untuk menjalankan bisnis kelompok<sup>17</sup>

Kepemimpinan efektif merupakan orang yang memiliki sifat-sifat luar biasa; dia memiliki pembawaan sebagai pemimpin dengan sejumlah kualitas tertentu, sehingga dia sukses dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, di mata pengikutnya dia dianggap sebagai orang yang hebat.

Seorang pemimpin harus mampu berperan mestinya sehingga tingkat keefektifannya hamper mendekati sempurna. efektivitas kepemimpinan harus diawali oleh adanya efektivitas pada level individu, yang emudian membentuk efektivitas pada tingkat kelompok, dan akhirnya membentuk efektifitaas organisasi.

Sebagai modal dasar, kemampuan umum yang harus dipunyai berupa kapasita, kapabilitas, dan kepribadian pemimpin. dengan kemampuan umum tersebut maka seseorang diharapkan memperoleh inspirasi dalam mengembangkan kecakapan yang lain dalam upayamengerakkan roda kepemimpinan dalam organisasi.

Sedangkan dalam kondisi yang normal sesorang pemimpin diharapkan mampu memperoleh serta menerpkan kecakapan-kecakapan teknis sebagai upaya mengendalikan anak buah dan oganisasi, sehingga mampu

---

<sup>17</sup> Weiss, Donald. *Menjadi Pemimpin Yang Efektif*. (Jakarta: PT. Binarupa Aksara, 2010), hal. 13

menghasilkan efektifitas yang diinginkan. Adapun kemampuan teknis kepemimpinan tersebut menurut James L. Perry (dalam Utomo, 1995:7) antara lain meliputi:

- a. *Skill*
- b. *Responsiveness to democratic institution*
- c. *Network ability*
- d. *Focus and result*
- e. *Balance*<sup>18</sup>

Disamping mempunyai kemampuan teknis, seorang pemimpin juga harus mempunyai teknik dan memimpin. Adapun beberapa teknik memimpin meliputi:

- a. Teknik member perintah
- b. Teknik menegur
- c. Teknik menghargai
- d. Teknik menerima saran
- e. Teknik memelihara identitas
- f. Teknik mengenal anggota baru
- g. Teknik menciptakan disiplin kelompok<sup>19</sup>

## 7. Tingkat Efektifitas

Efektifitas kepemimpinan seseorang harus diawali oleh adanya efektivitas pada level individu, yang kemudian akan membentuk efektifitas pada level individu, yang kemudian akan membentuk efektifitas pada

---

<sup>18</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. (Gava Media, 2008) hal: 80

<sup>19</sup> *Ibid.* hal: 151

kelompok-kelompok, dan akhirnya membentuk efektivitas organisasi. Jika individu-individu dalam organisasi efektif, maka kesadaran yang tinggi akan dimiliki oleh setiap individu sehingga mampu mendisiplinkan diri, mengontrol diri sendiri, bekerja dengan tekun, produktivitas tinggi dan akhirnya efektif dalam menyelesaikan tugas. Jika individu-individu yang efektif berkumpul maka terbentuklah kelompok yang efektif. Jika kelompok tersebut efektif maka akan menjadi pendukung yang kuat terhadap organisasi. tugas kelompok dapat diselesaikan dengan baik dan organisasi menjadi efektif.

Efektivitas pada level individu adalah suatu pribadi yang mampu mengorganisir kemampuan, waktu dan emosi dalam menjalankan setiap tugas atau kegiatan menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan yang dimiliki tersebut merupakan modal dasar untuk melaksanakan tugas dan kegiatan. Akan tetapi kemampuan ini kurang dapat optimal penggunaannya jika tanpa diimbangi oleh kesadaran emosi yang terkendali serta tepat waktu dalam menjalankan tugas atau kegiatan tersebut. Efektivitas pada level individu akan diarahkan oleh nilai-nilai internal (*inner value*) yang diyakini oleh setiap individu. Nilai-nilai internal seseorang yang bersifat positif tersebut mempunyai energi gerak untuk melakukan semua kegiatan dan tugas secara positif. Sebaliknya jika nilai-nilai internal dari individu bersifat negatif maka energi juga negatif..

Efektivitas level kelompok terbentuk melalui perpaduan dari perilaku-perilaku individu yang efektif, sehingga masing-masing individu memberikan kontribusi secara proposional, sehingga secara bersama-sama terbentuklah

efektivitas kelompok. Efektivitas kelompok tidak akan dapat terbentuk jika dalam organisasi terdiri atas anggota yang tidak efektif.

Efektifitas level organisasi dapat terbentuk dari kelompok-kelompok orang yang efektif di dalam organisasi. Jika kelompok-kelompok orang dalam organisasi tersebut efektif, maka organisasi akan menjadi efektif. Untuk itulah seorang perlu mempengaruhi dan mengarahkan anak buah baik secara individual ataupun kelompok menjadi pribadi-pribadi serta pegawai yang efektif, agar terbentuk kelompok yang efektif. Di samping itu fasilitas terhadap kelompok juga diusahakan untuk mencapai kelompok efektif sehingga muaranya terbentuk organisasi yang efektif.<sup>20</sup>

#### 8. Teori Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah proses melepaskan kekuasaan pada orang lain, pengetahuan, pengalaman, dan motivasi mereka guna memfokuskan kekuatan untuk mencapai hasil yang positif bagi organisasi. Menciptakan budaya pemberdayaan hanya terdiri dari beberapa langkah kunci, namun karena mereka menantang asumsi kebanyakan orang, langkah ini sering sulit bagi manajer dan laporan langsung sama. Pemberdayaan membutuhkan perubahan besar dalam sikap.

Tiga Kunci Pemberdayaan adalah:

##### a. Berbagi Informasi dengan semua

1. Berbagi Informasi Membangun Kepercayaan
2. Berbagi Informasi Mempromosikan Organisasi Belajar

---

<sup>20</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *kepemimpinan profesional: pendekatan leadership games*. (Jogjakarta: gava media, 2008) hal. 79

b. Buat melalui Otonomi batas

Pemberdayaan berarti orang memiliki kebebasan untuk bertindak. Ini juga berarti mereka bertanggung jawab untuk hasil. Dalam budaya pemberdayaan, manajer akan terus membuat keputusan strategis.

c. Ganti hirarki lama dengan *Self-Directed Individu* dan tim

Pembagian yang dirasakan antara atasan dan bawahan tidak lagi sangat berguna dalam organisasi bisnis. Bahkan, ia bekerja secara langsung bertentangan dengan sukses, kesuksesan tergantung pada usaha individu dan tim.<sup>21</sup>

Dapat digambarkan, seorang Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempromosikan, memberdayakan keberhasilan semua siswa dan guru dengan berbagai cara sebagai berikut:

- a. Memfasilitasi pengembangan, pelaksanaan dan pengelolaan visi pembelajaran bersama dan didukung oleh komunitas sekolah.
- b. Advokasi, memelihara, dan mempertahankan budaya sekolah dan program pengajaran yang kondusif untuk belajar siswa dan pertumbuhan staf profesional.
- c. Memastikan manajemen organisasi, operasi, dan sumber daya untuk lingkungan belajar yang aman, efektif dan efisien.
- d. Berkolaborasi dengan keluarga dan anggota masyarakat, menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam dan memobilisasi sumber daya masyarakat.
- e. Bertindak dengan integritas, keadilan dan secara etis

---

<sup>21</sup> Blanchart, Ken. *Leading at a Higher Level*. (New Jersey: Pearson Merill. Prentice Hall), 2007

- f. Memahami, menanggapi, dan mempengaruhi konteks yang lebih luas politik, sosial, dan ekonomi, hukum dan budaya.

Identifikasi kepemimpinan yang berkualitas sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk menciptakan budaya yang menuntun semua anggota organisasi
- b. Kemampuan untuk menggunakan keterampilan interpersonal dalam membangun kepercayaan dan bekerja dengan orang lain
- c. Kemampuan untuk berkomunikasi dan mengartikulasikan misi, tujuan, dan strategi
- d. Kemampuan untuk model integritas pribadi dan tanggung jawab dalam berinteraksi dengan orang lain
- e. Kemampuan untuk mendiagnosa masalah, pilih protokol dan prosedur berdasarkan ekuitas, dan mengambil risiko
- f. Kemampuan untuk menyatukan usaha dengan tujuan untuk mendapatkan hasil<sup>22</sup>

## 9. Teori Supervisi Klinis

- a. Menurut H. Burton dan Leo J. Bruckner, supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.

---

<sup>22</sup>Reinhartz, J & Beach. 2004. *Educational Leadership Changing Schools. Changing Roles.*(USA. Pearson Education,Inc,2004),hal.135

- b. Alexander dan Saylor menyatakan supervisi merupakan suatu program *inservice education* dan usaha memperkembangkan kelompok (*group*) secara bersama-sama.
- c. Broadman memberikan pengertian bahwa supervisi merupakan usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.
- d. Kimball Wiles memberikan definisi supervisi adalah kegiatan untuk membantu tugasnya secara baik.
- e. Mc.Nerney, meninjau supervisi sebagai prosedur member arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran
- f. P.Adams dan Frank G.Dickey, supervisi adalah suatu program berencana untuk memperbaiki pengajaran untuk tujuan tertentu.<sup>23</sup>

Secara umum supervisi dapat kita artikan sebagai usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.kata kucinya adalah memberikan pelayanan dan bantuan.<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,(Bandung: Pustaka Setia,2009),hal.98

<sup>24</sup>Piet Sahertian 2008. *Konsep dasar dan tehnik supervisi: dalam rangka pengembangan SDM*.(Jakarta: Rineka Cipta,2008),hal.35

Supervisi adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.

Tujuan supervisi klinis sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi solusi untuk masalah.
- 2) Meningkatkan pemahaman tentang isu-isu profesional.
- 3) Meningkatkan standar perawatan pasien.
- 4) Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
- 5) Meningkatkan pemahaman mereka tentang praktek mereka sendiri.

#### **10. Prinsip Supervisi Klinis**

Supervisi klinis sangat bervariasi. Terdapat tiga prinsip, merupakan inti dari supervisi klinis (Fowler 1996):

- a. Setidaknya dua orang bertemu bersama-sama untuk tujuan supervisi klinis.
- b. Refleksi digunakan untuk fokus pada praktek klinis.
- c. Pertemuan terstruktur dan terorganisir.

Sebuah artikel singkat oleh Proctor (1986) menulis tentang kerja pemuda, mengidentifikasi tiga komponen pengawasan sebagai: normatif

(*setting standar*), *formatif* (pengembangan) dan *restoratif* (dukungan). Ini dengan cepat diadopsi oleh profesi keperawatan sebagai elemen kunci dalam literatur supervisi klinis (Uskup 1998).

## 11. Pelaksanaan Supervisi Klinis

Menurut Sullivan & Glanz (2005), ada 4 langkah supervisi klinis, yaitu perencanaan pertemuan, observasi, pertemuan berikutnya, dan refleksi kolaborasi. Langkah-langkah perencanaan pertemuan, meliputi:

- a. Memutuskan fokus observasi (pendekatan umum, informasi langsung, kolaboratif, atau langsung diri sendiri)
- b. Menetapkan metode dan formulir observasi
- c. Mengatur waktu observasi dan pertemuan berikutnya

Langkah-langkah observasi adalah sebagai berikut:

- a. Memilih alat observasi
- b. Melaksanakan observasi
- c. Memverifikasi hasil observasi dengan guru pada pertemuan berikutnya
- d. Menganalisa data hasil verifikasi dan menginterpretasikannya
- e. Memilih pendekatan interpersonal setelah pertemuan berikutnya

Selanjutnya, langkah-langkah pertemuan berikutnya adalah menentukan fokus dan waktu. Sedangkan langkah-langkah refleksi kolaborasi adalah representasi dari beberapa pertanyaan sebagai berikut:

- a. Menemukan nilai-nilai apa?
- b. Mana yang kurang bernilai?

c. Apa saran-saran saudara?<sup>25</sup>

## 12. Teknik Supervisi Klinis

Dalam supervise klinis juga terdapat beberapa teknik yang perlu dilakukan agar pelaksanaan supervise klinis dapat berjalan dengan baik.

Adapun teknik-teknik superfisi klinis adalah sebagai berikut:

- a. Supervise sebaiknya didengarkan dengan cermat permasalahan yang disampaikan guru dan berbicara seperlunya saja
- b. Memberikan komentator yang tepat, artinya komentar sesuai dengan permasalahan guru
- c. Menegaskan pertanyaan/pernyataan guru agar lebih jelas dan mudah dipahami
- d. Member pujian kepada guru yang mempunyai perkembangan baik
- e. Tidak menasehati secara langsung apalagi di depan banyak orang
- f. Memberikan motivasi dan dukungan secara optimal
- g. Memahami permasalahan yang dirasakan orang lain dari sudut pandang orang tersebut, bukan sudut pandang diri sendiri<sup>26</sup>

## 13. Manfaat Pentingnya Supervisi Klinis:

- a. Supervisi klinis akan menjadi kesempatan besar bagi profesional dan, mudah-mudahan, pribadi penyegaran maka tugas restoratif di masa-masa stres harus, saya pikir, akan ditempatkan pertama. Jika pengawasan tidak dialami sebagai restoratif, tugas-tugas lain tidak akan dilakukan dengan baik.

---

<sup>25</sup>,Lantip Diat Prasojo&Sudiyono; *Supervise Pendidikan*,(Jagjakarta: Gava Media,2011),Hal.114

<sup>26</sup>*Ibid.hal:116*

- b. Kedua, kesempatan untuk menjadi semakin reflektif pada praktek, dan untuk belajar dari pengalaman sendiri dan pengalaman orang lain memenuhi syarat klinis pengawasan sebagai suatu proses formatif unik.
- c. Bahwa dalam konteks pengawasan konseling mungkin forum utama professional.<sup>27</sup>

#### 14. Teori Kinerja

Salah satu fungsi manajemen adalah pengarahan, antara lain meliputi bagaimana meningkatkan kinerja pegawai/guru. Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut ( Hikman,1990 ). Sementara itu, Stoner dan Freeman (1994) mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

- a. Salim Peter (1991), kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.
- b. Kotter dan Heskett (1998) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam suatu waktu tertentu, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang yang dapat dilihat, dihitung hasilnya, serta dapat dicatat waktu perolehannya.

---

<sup>27</sup>Culbreth, John R. *State Of The Art In Clinical Supervision*.(USA:Taylor and Francis Group,2010),hal.202

- c. Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi, kinerja merupakan suatu produk, yakni produk kerja dari seseorang maupun lembaga.
- d. Sutermeister (1974) menyatakan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.
- e. Prawirosentono, memberikan definisi tentang kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas

kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2). Disamping itu penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.<sup>28</sup>

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Ada lima faktor penilaian kinerja yang populer

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, perbaikan
- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya, ketepatan waktu
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan

Tujuan penilaian kinerja

- 1) Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai berdasarkan system karir dan system prestasi kerja

---

<sup>28</sup>Teguh Sulistiyani, Ambar & Rosidah. *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 276

- 2) Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan pegawai
- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada
- 4) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan
- 5) Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
- 6) Umpan balik bagi calon pegawai dan pegawai, serta pimpinan

#### Manfaat Penilaian Kinerja

- 1) Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja pegawai
- 3) Meningkatnya kinerja pegawai

Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai berdasarkan system karir maupun prestasi.

#### 15. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru meliputi:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan di ajarkan kepada peserta didik
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melaksanakan penilaian dan evaluasi

Adapun ukuran kinerja menurut T.R.Mitcgell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

- a. *Quality of work* – kualitas hasil kerja

- b. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- c. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan masalah
- d. *Capatibility* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- e. *Cumunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yang membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang digarapkan. Standard kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivan Cevich (1996) patokan tersebut meliputi:

- a. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
- b. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumberdaya langka oleh organisasi
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya
- d. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan<sup>29</sup>

Berkenaan dengan standard kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusminanto (1997) menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti:

- a. Bekerja dengan siswa secara individual
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran

---

<sup>29</sup>Daryanto,rachmawati\_tutik, *penilaian kinerja profesi guru dan angka kreditnya.*( Yogyakarta: Gava Media,)hal.120

- c. Pendayagunaan media pembelajaran
- d. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru<sup>30</sup>

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur dari berdasarkan spesifikasi kerja/kreteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil belajar.

Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis merangkai kerangka teoritik sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Guru PAI

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan suatu hal yang sangat vital demi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang efektif. Seorang kepala sekolah harus menguasai 16 kompetensi manajerial.

Kompetensi-kompetensi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Jika kompetensi itu tidak dilaksanakan, tentunya akan berpengaruh terhadap outputnya, sebaliknya jika kompetensi itu dilaksanakan dengan baik, tentunya keberhasilan akan dapat diraih.

---

<sup>30</sup>*Ibid.hal.121*

## 2. Pengaruh Kompetensi Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru PAI

Kompetensi supervisi kepala sekolah yang harus selalu dilaksanakan, hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru, seorang kepala sekolah yang selalu melaksanakan supervisi klinis terhadap bawahannya tentunya proses pembelajaran di suatu sekolah tidak akan mengalami kepincangan, bahkan dapat meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuannya. Dengan dilaksanakannya supervisi klinis, akan dapat diketahui segala kelebihan dan kekurangan seorang guru sehingga senantiasa akan dapat meningkatkan potensi diri dan profesionalisme guru tersebut.

Ada 3 Kompetensi Supervisi yang harus dikuasai oleh seorang kepala sekolah yaitu: Merencanakan program supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

## 3. Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi terhadap Kinerja Guru PAI

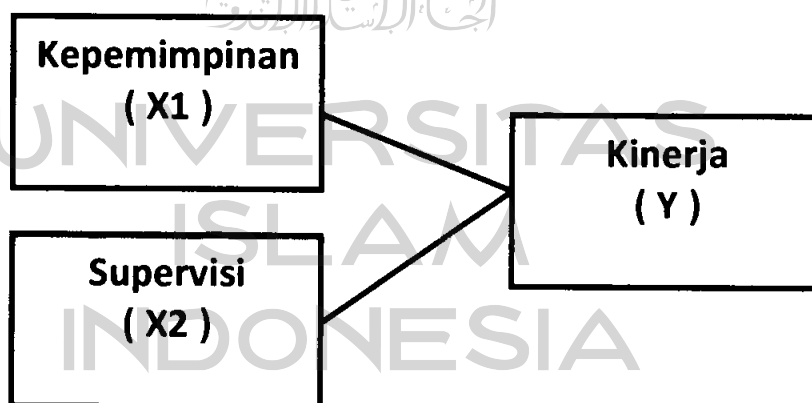
Seorang manajer, dalam hal ini seorang kepala sekolah memang menjadi figur bagi bawahannya, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk dapat membawa lembaga ataupun sekolahnya untuk dapat maju dan berkompetisi dengan sekolah-sekolah yang lain. Untuk itu, seorang kepala sekolah harus memiliki

dan menguasai 16 kompetensi manajerial, 3 kompetensi supervisi serta mampu untuk berperan dalam mengendalikan roda kepemimpinannya. Seorang kepala sekolah yang tidak menguasai kompetensi manajerial, kompetensi supervisi ini tentunya tidak akan dapat menjalankan roda kepemimpinannya, akhirnya kinerja guru yang optimal juga tidak akan tercapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi manajerial, kompetensi supervisi kepala sekolah sangat berperan dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru sehingga menarik untuk dapat diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1

### Kerangka Teoritik



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah ( Variabel *Independent* )

X2 = Supervisi Kepala Sekolah( Variabel *Independent* )

Y = Kinerja Guru PAI( Variabel *Dependent* )

### C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan diuji dalam pelaksanaannya adalah :

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.
3. Terdapat Pengaruh yang signifikan kompetensi kepemimpinan, supervisi kliniskepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.

Dalam penelitian ini juga dimungkinkan terjadi antitesa dari hipotesis kerja diatas, yaitu:

1. Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.
2. Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan.
3. Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan kompetensi kepemimpinan, supervisi kliniskepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar se-kecamatan Magelang Selatan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Desain penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian yang menyajikan gejala yang sudah ada seperti apa adanya. Dalam penelitian ini tidak ada manipulasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap fenomena yang ada. Penelitian semacam ini sering disebut penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Secara deskriptif penelitian ini menggambarkan secara akurat atas data dari semua variabel yang ada, yakni kompetensi kepemimpinan seorang kepala sekolah dan kegiatan supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam KBM. Secara kuantitatif berkenaan dengan analisis penelitian menggunakan data berbentuk angka atau data statistik<sup>31</sup>

Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu:

1. Kompetensi Kepemimpinan ( $X_1$ )
2. Kompetensi Supervisi ( $X_2$ )
3. Kinerja Guru ( $Y$ )

#### B. Lokasi/latar dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Dasar di Kecamatan Magelang Selatan kota magelang dan dilaksanakan pada bulan Nopember 2013.

---

<sup>31</sup> Sumadi Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta:Rajawali,1987) hal.143

## C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

### C.1. Definisi Populasi dan Populasi Penelitian

Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan diadakannya populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.<sup>32</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Magelang selatan tahun pelajaran 2013/2014 meliputi 20 sekolah sebagai populasi yang diteliti.

Daftar nama sekolah yang merupakan populasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

---

<sup>32</sup>Husaini, Usman & Purnomo Setiady Akbar. *Pengantar Statistika*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 181

Tabel 1

Tabel Daftar Sekolah Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru PAI
1.	SD N Jurang Ombo 1	1
2.	SD N Jurang Ombo 2	1
3.	SD N Jurang Ombo 4	1
4.	SD N Jurang Ombo 5	1
5.	SD N Rejowinangun Selatan 1	1
6.	SD N Rejowinangun Selatan 2	1
7.	SD N Rejowinangun Selatan 3	1
8.	SD N Rejowinangun Selatan 4	1
9.	SD N Rejowinangun Selatan 5	1
10.	SD N Magersari 1	1
11.	SD N Magersari 2	1
12.	SD N Magersari 3	1
13.	SD N Tidar 1	2
14.	SD N Tidar 3	3
15.	SD N Tidar 4	1
16.	SD N Tidar 5	1
17.	SD N Tidar 6	1
18.	SD N Tidar 7	1
19.	SD Muhammadiyah 1	7
20.	SD Muhammadiyah 2	3
	Jumlah	30

### C.2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua populasi karena jumlah obyek penelitiannya kurang dari 100.

### D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka untuk memudahkan proses analisis, berikut ini akan digunakan beberapa definisi terhadap beberapa istilah yang digunakan, yaitu:

1. Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah kinerja guru PAI, yang dinyatakan dengan simbol Y.
2. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini meliputi:
  - a. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang dinyatakan dengan simbol X1.
  - b. Kompetensi supervisi kepala sekolah yang dinyatakan dengan simbol X2

### E. Teknik Pengumpulan Data dan Kisi-Kisi Angket Penelitian

#### 1. Teknik pengumpulan data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi

##### a. Angket

- 1) Data tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan mengajukan daftar pertanyaan (angket) mengenai intensitas kegiatan kepemimpinan kepala sekolah kepada guru PAI

Sekolah Dasar kecamatan Magelang Selatan di Kota Magelang.

- 2) Data tentang kegiatan supervisi yang sudah diadakan oleh sekolah dengan mengajukan daftar pertanyaan (angket) kepada guru PAI Sekolah Dasar kecamatan Magelang Selatan di Kota Magelang.
- 3) Data tentang kinerja guru sekolah dasar diperoleh dengan observasi langsung melakukan kegiatan supervisi pembelajaran maupun saat kegiatan rapat sekolah baik dengan angket maupun secara lisan.

Angket atau kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup karena pilihan jawaban telah disediakan. Pilihan jawaban angket mengacu pada skala likert. Angket digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai variabel kompetensi kepemimpinan, supervisi kepala sekolah dan kinerja guru pada responden. Alasan menggunakan teknik angket karena memiliki kelebihan, yaitu: 1) peneliti tidak harus hadir saat menyebar angket, 2) dapat dibagikan secara serentak kepada responden, 3) dapat dijawab oleh responden dengan kecepatan masing-masing, dan menurut waktu senggang responden, 4) dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu

menjawab, 5) dapat dibuat terstandar sehingga semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama<sup>33</sup>

b. Dokumentasi

Data tentang kepemimpinan dan kompetensi supervisi, dalam penelitian ini diperoleh dengan observasi langsung terhadap dokumentasi yang sudah dilakukan oleh masing-masing sekolah.

2. Instrumen Penelitian dan kisi-kisinya

a. Instrumen pengumpulan data

1. Data tentang kepemimpinan kepala sekolah yang sudah diadakan oleh sekolah dengan mengajukan daftar pertanyaan (angket) mengenai intensitas kegiatan kepemimpinan kepala sekolah dasar di Kota Magelang.
2. Data tentang kompetensi supervisi klinis yang sudah diadakan oleh sekolah dengan mengajukan daftar pertanyaan (angket) mengenai intensitas kegiatan supervisi guru PAI sekolah dasar Kecamatan Magelang Selatan di Kota Magelang.
3. Data tentang kinerja guru diperoleh dengan angket maupun secara lisan yang meliputi persiapan mengajar, saat pembelajaran serta penutupan dalam proses KBM.

b. Instrumen Penelitian

1. Penyusunan Instrumen

---

<sup>33</sup> Arikunto, Suharsimi & Yuliana, Lia. *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media 2009), hal. 201

Penyusunan instrumen berupa angket berpedoman pada kajian teori yang dijadikan dasar dalam menentukan variabel penelitian. Dari variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator penyusunan untuk membuat butir pernyataan. Kemudian, angket akan dilengkapi dengan permohonan pengisian (pengantar) dan pedoman mengisi angket yang benar. Setelah selesai disusun, angket dikonsultasikan dengan para ahli untuk menjamin validitas isi instrumen (*expert judgement*).

## 2. Kisi-kisi angket

Alternatif jawaban pertanyaan positif (+) dan pernyataan negatif (-) seperti pada Tabel 2, Adapun penghitungan skor alternatif jawaban angket kompetensi kepemimpinan, kompetensi supervisi serta kinerja guru sebagai berikut:

Tabel.2

Positif		Negatif	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Pernah	1	Pernah	4
Jarang	2	Jarang	3
Sering	3	Sering	2
Selalu	4	Selalu	1

Tabel 3. Kisi-kisi Angket Penelitian

NO	Variabel	Indikator	Butir No.	Jml
1.	<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b> Kepala Sekolah memimpin sekolah atau madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah atau madrasah secara optimal.	a. Mencari kesempatan yang menantang untuk berinovasi b. Melakukan eksperimen, mengambil risiko c. Meningkatkan semangat untuk masa depan d. Mengajak guru-guru dalam wawasan bersama e. Kerjasama dan membina kepercayaan f. Mengembangkan ketrampilan g. Memberikan teladan dengan perilaku konsisten h. Membina komitmen i. Menghargai sumbangan individu j. Memberikan <i>reward</i> pada guru secara teratur	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24, 25,26,27 28,29,30	30
2.	<b>Kompetensi Supervisi</b> Kepala Sekolah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	2.1 Perencanaan kegiatan supervisi klinis 2.2 Pelaksanaan kegiatan supervisi klinis oleh kepala sekolah 2.3 Evaluasi kegiatan supervisi klinis oleh kepala sekolah 2.4 Tindak lanjut pelaksanaan kegiatan supervisi klinis oleh kepala sekolah 2.5. Sosialisasi hasil kegiatan supervisi klinis oleh kepala sekolah	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12 13,14,15,16,17,18 19,20,21,22,23,24 25,26,27,28,29,30	30
3.	<b>Kinerja Guru</b> Membandingkan kinerja aktual dengan standar	2.1 Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. 2.2 Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa 2.3 Penguasaan metode dan strategi mengajar	1,2,3 4,5,6 7,8,9	30

	3.4 Pemberian tugas-tugas kepada siswa	10,11,12	
	3.5 Kemampuan mengelola kelas	13,14,15	
	3.6 Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.	16,17,18	
	3.7 Prestasi kerja	19,20,21	
	3.8 Tanggung jawab	22,23,24	
	3.9 Ketaatan	25,26,27	
	3.10 Kerjasama	28,29,30	

#### F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setiap penyusunan instrumen dalam penelitian selalu memperhitungkan beberapa pertimbangan seperti apa yang hendak diukurnya, apakah data yang terkumpul relevan dengan sifat atau karakteristik yang dikehendaki, dan

Sejauh mana perbedaan skor yang diperoleh menggambarkan karakteristik yang akan diukur. Dalam deskripsi data penelitian ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sedangkan reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengambilan data, diharapkan penelitian ini menjadi valid dan

reliabel. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keteran dalam sesuatu. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid tentunya menjadi syarat untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu Kompetensi kepemimpinan, kompetensi supervisi, serta satu variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu kinerja guru. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r^{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y

N : jumlah subyek

$\sum XY$  : jumlah produk dari X dan Y

$\sum X$  : jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$  : jumlah harga dari skor total

$\sum X^2$  : jumlah X kuadrat

$\sum Y^2$  : jumlah Y kuadrat

Sedangkan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  : jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  : varian total

Hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut diinterpretasikan dengan tingkat koefisien korelasi sebagai berikut:

Antara 0,800 sampai 1,000 adalah sangat tinggi

Antara 0,600 sampai 0,799 adalah tinggi

Antara 0,40

0 sampai 0,599 adalah cukup

Antara 0,200 sampai 0,399 adalah rendah

Antara 0,000 sampai 0,199 adalah sangat rendah<sup>34</sup>.

Pada penelitian ini instrumen dikatakan reliabel jika tingkat koefisien korelasinya 0,600 atau lebih.

Kedua uji tersebut dilakukan dengan bantuan program *Microsoft*

*Office Excel* 2010 dan *SPSS V20.0* .

---

<sup>34</sup> Sugiyono *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), hal.231

a. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* Menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel 2010* dan *SPSS V20.0* . Metode pengambilan keputusan pada uji validitas dapat menggunakan batasan  $r$  tabel dengan signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi, atau menggunakan batasan 0,3. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Untuk batasan  $r$  tabel maka dengan  $n=30$  maka di dapat  $r$  tabel sebesar 0,361. Artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item dianggap valid, sedang jika kurang dari batasan yang ditentukan maka item dianggap tidak valid. Dari hasil uji coba validitas instrumen yang diuji cobakan pada 30 responden dapat dilihat korelasi antara tiap item dengan skor total sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan kepala sekolah

Diketahui korelasi item dengan skor total lebih besar atau sama dengan 0,30 maka dianggap valid terdapat pada item 1-4,7-12,14,15,17,19-21,23,25,26 Sedangkan korelasi item dengan skor total kurang dari 0,30 terdapat pada item 5,,6,13,16,18,22,24,27,28,29,30 maka dianggap tidak valid dan harus diganti. Dapat dilihat pada tabel 1 pada lampiran.

2) Variabel Kompetensi Supervisi kepala sekolah

Diketahui korelasi item dengan skor total lebih besar atau sama dengan 0,30 maka dianggap valid terdapat pada item 1-3,5-7,10,13-16,18-22,24-28,30 Sedangkan korelasi item dengan skor total kurang dari 0,30 terdapat pada item 4,8,9,11,12,14,17,23,29 maka dianggap tidak valid dan harus diganti. Bisa dilihat pada tabel 2 pada lampiran

3) Variabel Kinerja guru

Diketahui korelasi item dengan skor total lebih besar atau sama dengan 0,30 maka dianggap valid terdapat pada item 2,3,8,9,11,13,14,15,17,22,23,25,27-29. Sedangkan korelasi item dengan skor total kurang dari 0,30 terdapat pada item 1,4-7,10-12,16,18-21,24,26,30 maka dianggap tidak valid dan harus diganti. Bisa dilihat pada tabel 3 pada

lampiran

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel* 2010 dan *SPSS V20.0*. Hasil uji coba reliabilitas sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah

Pada output pertama diketahui data valid sebanyak 30, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang di dapat *Cronbach Alpha* sebesar 0,809 dengan jumlah item sebanyak 30. Karena nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kompetensi kepemimpinan kepala sekolah adalah reliabel. Data ada pada tabel 4 pada lampiran.

2) Variabel Kompetensi supervisi kepala sekolah

Pada output pertama diketahui data valid sebanyak 30, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang di dapat *Cronbach Alpha* sebesar 0,881 dengan jumlah item sebanyak 30. Karena nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kompetensi supervisi kepala sekolah adalah reliabel. Data ada pada tabel

5 pada lampiran

3) Variabel kinerja guru

Pada output pertama diketahui data valid sebanyak 30, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang di dapat *Cronbach Alpha* sebesar 0,699 dengan jumlah item sebanyak 30. Karena nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kinerja guru adalah reliabel. Data ada pada tabel 6 pada lampiran

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji normalitas data masing-masing variabel dengan bantuan program *Microsoft Office Excel* 2010 dan *SPSS V20.0*.

Pada uji coba instrumen diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut: Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika data signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Pada output hasil uji coba dapat diketahui bahwa data variabel kepemimpinan nilai *asympt.sig* (2 tailed) sebesar 0,743, data kompetensi supervisi sebesar 0,221, data dan kinerja guru sebesar 0,024. Karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data variabel kompetensi kepemimpinan, kompetensi supervise dinyatakan berdistribusi normal, dan kinerja guru dinyatakan berdistribusi tidak normal. Data ada pada tabel 7 pada lampiran.

---

<sup>35</sup> Dwi priyatno (2010) *Teknik Mudah Dan Cepat Analisis Data Penelitian Dengan Spss*, (Jogjakarta:Gava Media,2010),hal.54

## b. Uji Linearitas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak.<sup>36</sup>

Dalam penelitian, ini uji linieritas menggunakan rumus uji F dengan bantuan SPSS v.20.0 pada taraf signifikansi 5%.

Pada uji coba linearitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu jika signifikansi pada linierity  $> 0,05$  maka hubungan antar variabel tidak linier, dan jika signifikansi pada linierity  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel dinyatakan linier.

Pada output pertama menggambarkan tentang jumlah data yang dimasukkan sebanyak 30 dan tidak ada data yang dikeluarkan. Pada output ke dua menggambarkan tentang laporan data mengenai rata-rata, jumlah data, dan standar deviasi. Pada output ketiga dapat diketahui signifikansi pada linearity kompetensi kepemimpinan sebesar 0,00, kompetensi supervisi 0,011,. Karena signifikansi salah satu variabel kurang dari 0,05 ada hubungan antara kompetensi kepemimpinan, kompetensi supervisi terhadap kinerja guru dinyatakan linier sehingga telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis korelasi *product moment*. Data ada pada tabel 8 pada lampiran

---

<sup>36</sup> Dwi priyatno (2010) *Teknik Mudah Dan Cepat Analisis Data Penelitian Dengan Spss*,(Jogjakarta:Gava Media,2010),hal.42

### c. Analisis korelasi Product Moment

Analisis *product moment* atau *pearson correlation* digunakan untuk mengetahui antara dua variabel, yang mengukur seberapa kuat hubungannya, hubungannya positif atau negatif, dan untuk mengetahui apakah hubungannya signifikan atau tidak.

Sebagai patokan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara dua variabel, Sugiono berpendapat, untuk pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = korelasi sangat rendah

0,20 – 0,399 = korelasi rendah

0,40 – 0,599 = korelasi sedang

0,60 – 0,799 = korelasi kuat

0,80 – 1,00 = korelasi sangat kuat.<sup>37</sup>

Sedang menurut pengujian hubungan, apakah hubungan signifikan atau tidak maka bisa menggunakan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi  $<0,05$  maka terjadi hubungan yang signifikan, sedang jika signifikansi  $>0,05$  maka tidak ada hubungan yang signifikan. Signifikansi artinya meyakinkan atau berarti, dalam penelitian mengandung arti bahwa simpulan pada sampel dapat diberlakukan pada populasi.

Dari output dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja didapat nilai koefisien 0,000, Hal

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung. CV. Alfabeta. 2011), hal. 231

tersebut menunjukkan adanya signifikansi. Variabel kepemimpinan dengan supervisi didapat nilai koefisiensi 0,058 ,hal tersebut menunjukkan adanya signifikansi. Dan variable supervise dengan kinerja didapati nilai koefisiensi 0,032, hal tersebut menunjukan adanya signifikansi. Data ada pada tabel 9 pada lampiran.

#### d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan metode membandingkan nilai  $r^2$  dengan  $R^2$  hasil regresi menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel 2010* dan SPSS v 20.0.

Metode pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yaitu jika  $r^2 < R^2$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, sedangkan jika  $r^2 > R^2$  maka terjadi masalah multikolinieritas. Dari output dapat diketahui nilai  $r^2$  antara  $X_1$  dengan  $X_2$  adalah 0,122, Sedangkan nilai  $R^2$  dari hasil regresi linier berganda didapat sebesar 0,432, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas. Data ada pada tabel 10 pada lampiran.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Spearman* dengan bantuan SPSS V20.0 pada taraf 5%.

Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan *Spearman's rho* yaitu jika signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dari tabel output dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,755 variabel  $X_2$  0,083 Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Data ada pada tabel 11 pada lampiran

f. Uji Autokorelasi.

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan rumus *uji Durbin-Watson* dengan bantuan program SPSS V20.0 .

Dari output diperoleh uji autokorelasi sebagai berikut:

## 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0$  : Tidak terjadi autokorelasi

$H_a$  : Terjadi autokorelasi

## 2) Menentukan taraf signifikansinya yaitu 0,05

3) Menentukan nilai  $d$  (*Durbin-Watson*)

Nilai *Durbin – Watson* yang didapat dari hasil regresi adalah 1.375.

4) Menentukan nilai  $dL$  dan  $dU$  yang dapat dilihat pada tabel

*Durbin-Watson* pada taraf signifikansi 0,05,  $n=30$  dan  $k=2$  didapat  $dL = 1,283$  dan  $dU = 1,566$ . Jadi dapat dihitung nilai  $4-dU=2,434$  dan  $4-dL = 2,717$ .

## 5) Pengambilan keputusan

- $dU < DW < 4-dU$  maka  $H_0$  diterima (tidak terjadi autokorelasi)
- $DW < dL$  atau  $DW > 4-dL$  maka  $H_0$  ditolak (terjadi autokorelasi)
- $dL < DW < dU$  atau  $4-dU < DW < 4-dL$  maka tidak ada keputusan yang pasti.

Dapat diketahui bahwa nilai *durbin-Watson* sebesar 1.375 terletak pada daerah  $dL < DW < Du$  ( $1,283 < 1.375 < 1,566$ ) maka disimpulkan bahwa tidak ada keputusan yang pasti untuk autokorelasi pada model regresi. Data ada pada tabel 12 pada lampiran

g. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi supervisi terhadap kinerja guru PAI Kecamatan Magelang Selatan Sekolah Dasar di Kota Magelang digunakan analisis regresi. Dari hasil uji coba terhadap 30 responden diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pada output pertama yaitu menjelaskan variabel yang dimasukkan dan yang dikeluarkan. Dalam hal ini semua variabel dimasukkan dan metode yang digunakan adalah enter. Pada output kedua menjelaskan tentang nilai R yaitu korelasi berganda, nilai  $R^2$  (*R square*) atau koefisien determinasi, dan *adjusted R Square* adalah koefisien determinasi yang disesuaikan dan *std Error of the estimate* yaitu ukuran kesalahan prediksi. Pada output ketiga (ANOVA) yaitu menjelaskan pengujian secara bersama-sama (Uji F), sedangkan signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji F, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji coba diperoleh signifikansi  $< 0,05$  berarti ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

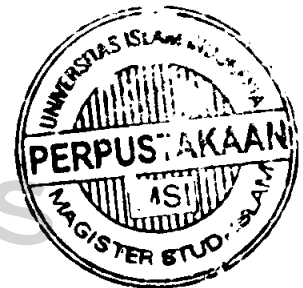
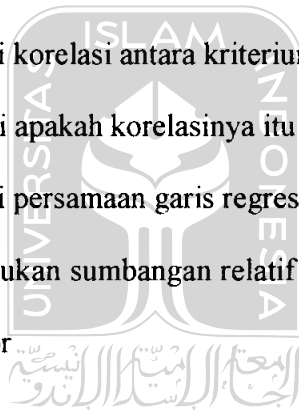
Dan pada output keempat menjelaskan tentang uji t yaitu uji secara parsial, sedangkan signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji t, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap

variabel dependen. Dari hasil uji coba diketahui bahwa signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- h. Untuk mencari hubungan semua variabel digunakan analisis regresi ganda dua prediktor, dilanjutkan dengan uji F melalui analisis varian.

Secara khusus langkah-langkah analisis data utama yang menggunakan prosedur regresi ganda ini adalah:

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan predictor.
- 2) Menguji apakah korelasinya itu signifikan atau tidak.
- 3) Mencari persamaan garis regresinya.
- 4) Menemukan sumbangan relatif dan efektif dari masing-masing prediktor



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data masing-masing variabel dalam penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

##### 1. Data Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Data Kepemimpinan dianalisis menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel* 2010 dan SPSS v 20.0 untuk menemukan distribusi frekuensi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dari 30 responden memiliki skor maksimal sebesar 112 dan skor terendah sebesar 84, Dari skor tersebut diperoleh harga mean ( $M$ ) sebesar 99,31, median ( $Me$ ) sebesar 104 dan Mode ( $Mo$ ) sebesar 106 serta standar deviasi ( $SD$ ) sebesar 9,46, Range sebesar 28, standart eror 2,67. Data ada pada tabel 13 pada lampiran

##### 2. Data Skor Variabel Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ )

Supervisi kepala sekolah diperoleh data lalu dianalisis menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel* 2010 dan SPSS v 20.0 untuk menemukan distribusi frekuensi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel supervisi dari 30 responden memiliki skor tertinggi sebesar 115 dan skor terendah sebesar 85, Dari skor tersebut diperoleh harga mean ( $M$ ) sebesar 101,86, median ( $Me$ ) sebesar 102 dan Mode ( $Mo$ ) sebesar 112, serta standar deviasi ( $SD$ ) sebesar 9,9, Range sebesar 30, standart eror 1,83

### 3. Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Data Kinerja guru diperoleh data dan dianalisis menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel 2010* dan *SPSS v 20.0* untuk menemukan distribusi frekuensi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dari 44 responden memiliki skor tertinggi sebesar 116 dan skor terendah sebesar 94, Dari skor tersebut diperoleh harga mean (M) sebesar 106,41, median (Me) sebesar 107 dan Mode (Mo) sebesar 110 serta standar deviasi (SD) sebesar 6,11, Range sebesar 22, standart eror 1,13. Data ada pada tabel

15

#### B. Analisis Data

Berdasarkan data yang terkumpul dari 30 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel, data masing-masing variabel dapat ditabulasikan dalam tabel sebagai berikut:

##### 1. Tabulasi data penelitian kepemimpinan kepala sekolah

Tabulasi data hasil penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah disajikan tabel.17

##### 2. Tabulasi data penelitian supervisi kepala sekolah

Tabulasi data hasil penelitian variabel supervisi kepala sekolah disajikan pada tabel.18.

##### 3. Tabulasi data penelitian kinerja guru

Tabulasi data hasil penelitian variabel kinerja guru disajikan pada tabel.19.

### C. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Asumsi yang harus terpenuhi dalam uji regresi adalah uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

#### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS v. 20.0 pada taraf signifikansi 5%. Tabel hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran tabel 7 . *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas menunjukkan *Asymp.sig* variabel Kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan  $0,743 > 0,05$ , Supervisi menunjukkan  $0,221 > 0,05$ , kinerja guru menunjukkan  $0,024 > 0,05$  semuanya lebih besar dari taraf signifikansinya. Berdasarkan hasil test tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data dari tiap variabel berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan, baik hubungan kausal maupun fungsional atau tidak. Untuk mengujinya digunakan analisis regresi untuk memutuskan apakah naik dan turunnya satu variabel dapat dilakukan melalui cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel yang lain. Untuk meningkatkan keadaan suatu variabel dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel yang lain atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini uji linieritas dapat menggunakan rumus uji F

dengan bantuan SPSS v.20 pada taraf signifikansi 5%. Tabel hasil uji linieritas dapat dilihat pada Lampiran tabel 8. Hasil uji linieritas pada tabel *Deviation from linearity* dan kolom *signifikansi*. Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan  $0,00 < 0,05$ . Hasil uji linieritas pada tabel *Deviation from linearity* dan kolom *signifikansi*. Variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan  $0,011 > 0,05$ . Hasil uji linearitas pada tabel *Deviation from linearity dan kolom sig*. Berdasarkan hasil tersebut semua *Deviation from linearity* pada kolom *signifikansi* lebih kecil dari taraf signifikansinya dan dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi X1 terhadap Y linier, karena signifikansi X2 terhadap Y lebih kecil X2 maka dikatakan linier.

Selanjutnya, hasil uji keberartian pada tabel 8 baris *Lineraity* dan kolom *sig*. Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan  $0,00 < 0,05$ . hasil uji keberartian pada tabel 8 baris *Linearity* dan kolom *signifikansi*. Variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan  $0,011 < 0,05$ . hasil uji keberartian pada tabel 8 baris *Lineraity* dan kolom *signifikansi*. Berdasarkan hasil tersebut besar *Linearity* pada kolom *signifikansi* semuanya lebih kecil dari taraf signifikansinya dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y berarti, dan X2 terhadap Y berarti.

### 3. Analisis korelasi *Product Moment*

a. Analisis *Product Moment* antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada lampiran tabel 9

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho: artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Ha : artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

2) Menentukan signifikansi.

Dari output dapat diketahui signifikansi adalah 0,00

3) Pengambilan keputusan

Signifikansi  $> 0,05$  jadi Ho diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi Ho ditolak

4) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,00 maka hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Analisis *Product Moment* antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho : artinya tidak ada pengaruh signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Ha: artinya ada pengaruh signifikan antara supervisi kepala sekolah

terhadap kinerja guru

- 2) Menentukan signifikansi.

Dari output dapat diketahui signifikansi adalah 0,011

- 3) Pengambilan keputusan

Signifikansi  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

- 4) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,011 lebih dari 0,005 maka hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan melihat kolom *collinearity statistics* pada output program SPSS v.20.0 pada taraf signifikansi 5%. Pada uji itu didapatkan hasil  $r^2 < R^2$  maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Tabel hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Lampiran tabel 10.

Pengujian yang kedua tentang Metode pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yaitu jika semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dari output tabel *Coefficients* dapat diketahui nilai Tolerance dari dua variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

## 5. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat menggunakan rumus korelasi *Spearman* dengan bantuan SPSS v 20.0 pada taraf 5%. Tabel hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada lampiran tabel 11. Hasil uji ini pada baris *sig.* X1 adalah  $0,755 > 0,05$ , X2 adalah  $0,740 > 0,05$ , karena ada variable yang lebih besar dari taraf signifikansi maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data variabel bebas.

## 6. Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan rumus uji *Durbin-Watson* dengan bantuan program SPSS v20.0. tabel hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada lampiran 12. Hasil uji autokorelasi menunjukkan  $dL = 1,738$  telah diketahui jumlah sampel ( $n$ ) = 30, jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 2, pada tabel *Durbin-Watson* besar  $dU = 1.375$ , maka persamaan  $dL < DW < Du$  ( $1,283 < 1.375 < 1,566$ ) belum benar terpenuhi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa belum tentu ada hubungan antara variable-variabel tersebut.

## D. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel *dependen*, bila nilai variabel *independen* dimanipulasi, dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel *dependen* dapat dilakukan melalui peningkatan variabel *independen*

atau tidak. Sebelum melakukan analisis regresi digunakan maka diperlukan uji linearitas dan keberartian.

## 2. Analisa Regresi Ganda

Pengujian yang dilakukan pada analisis regresi berganda yaitu uji F dan uji t. Dalam penelitian ini hasil analisis regresi ganda sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda dengan 2 variabel independen adalah  $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

$\hat{Y}$  adalah variabel dependen yang diramalkan,  $b_0$  adalah konstanta,  $b_1, b_2$  adalah koefisien regresi, dan  $X_1, X_2$  adalah variabel independen.

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada output tabel *coefficients* dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 58,111 + 0,363X_1 + 0,121X_2$$

- a. Konstanta  $b_0 = -58,111$  artinya jika kepemimpinan kepala sekolah, supervisi berjalan efektif maka kinerja guru nilainya 0, maka nilai positifnya sebesar  $-58,111$  satuan.
- b. Koefisien  $b_1 = 0,873$  artinya jika Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru meningkat sebesar 0,873 satuan.
- c. Koefisien  $b_2 = 0,121$  artinya jika supervisi kepala sekolah ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,121 satuan.
- d. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari output tabel model

*summary* dapat diketahui nilai R adalah 0,432 jadi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi faktor lain.

e. Uji F

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0: b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya kepemimpinan, supervisi kepala sekolah secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$$H_a : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya kepemimpinan, supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- 2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

- 3) Menentukan F hitung dan F tabel

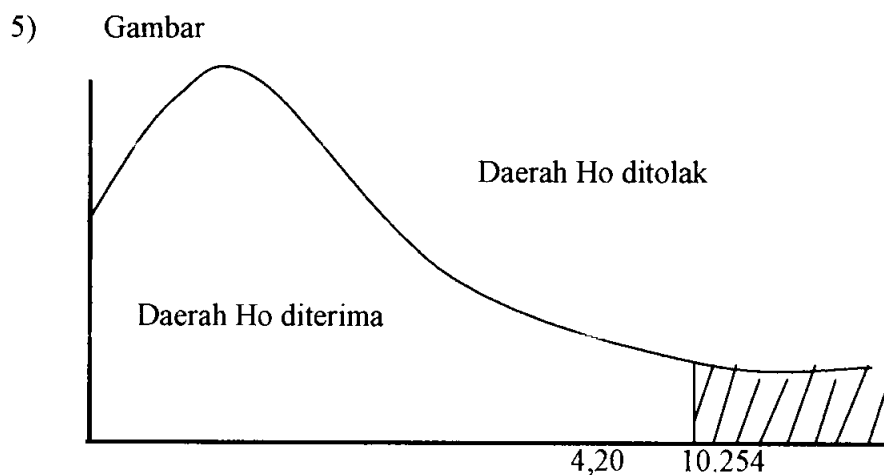
F hitung adalah 10.254

F tabel adalah 4,20

- 4) Pengambilan keputusan

F hitung  $\leq$  F tabel jadi  $H_0$  diterima

F hitung  $>$  F tabel jadi  $H_0$  ditolak



**Gambar 1**  
Daerah Ho untuk uji F

6) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa  $F$  hitung ( $10.254$ )  $>$   $F$  tabel ( $4,20$ ) jadi hipotesis nol yang berbunyi “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar di Kecamatan selatan Kota Magelang” ditolak. Sebaliknya, hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Magelang” diterima.

f. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Adapun prosedur pengujiannya sebagai berikut:

**Pengujian  $b_1$  (Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI)**

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 \neq 0$$

Artinya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

$$H_a : b_1 = 0$$

Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

- 2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05

- 3) Menentukan t hitung dan t tabel

t hitung adalah 3,633

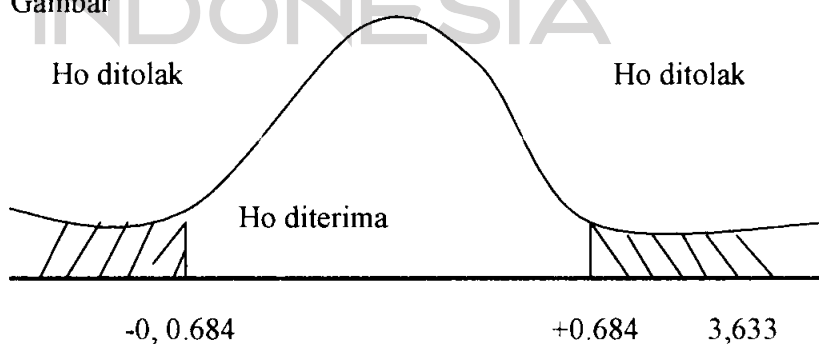
t tabel adalah 0.684

- 4) Pengambilan keputusan

Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  jadi  $H_0$  diterima

Jika  $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  jadi  $H_0$  ditolak

- 5) Gambar



**Gambar 2**

Daerah penentuan  $H_0$  untuk uji t

6) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

**Pengujian  $b_2$  (Pengaruh Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI)**

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_2 \neq 0$$

Artinya supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

$$H_a : b_2 = 0$$

Artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05

3) Menentukan  $t$  hitung dan  $t$  tabel

$t$  hitung adalah 1.265

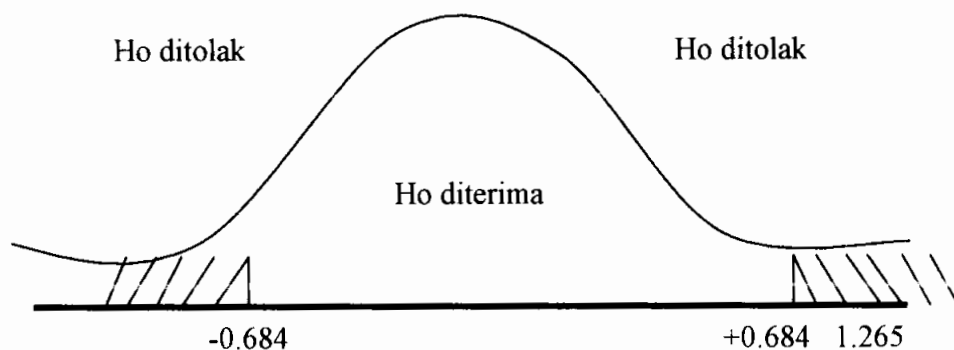
$t$  tabel adalah 0.684

4) Pengambilan keputusan

Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  jadi  $H_0$  diterima

Jika  $-t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak

5) Gambar



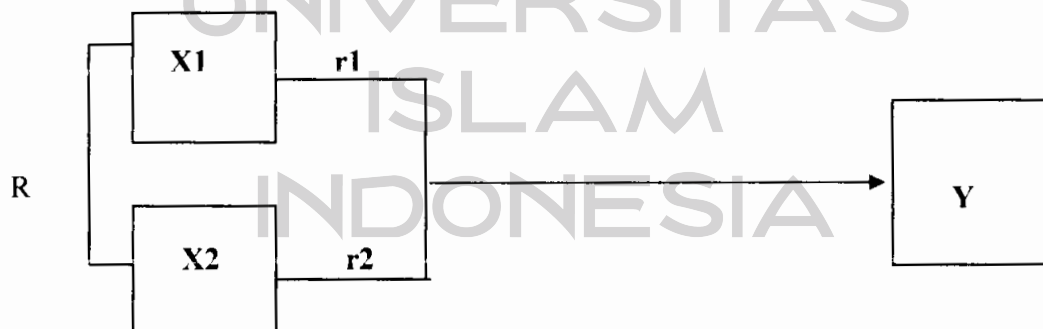
**Gambar 3**  
Daerah penentuan  $H_0$  untuk uji t

6) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI.

g. Hasil uji regresi dalam kerangka pikir

Berdasarkan hasil uji di atas dapat digambarkan dalam diagram pola pikir penelitian sebagai berikut:



**Gambar 4**  
Hasil Uji Regresi

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Supervisi

Y = Kinerja guru

## E. PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang dianalisis kemudian dilakukan pembahasan terhadap hasil penelitian tersebut sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru PAI Sekolah Dasar SE-Kecamatan Magelang Selatan di Kota Magelang

Hasil uji t antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kolom signifikansi. Menunjukkan angka 0,00 Kondisi pengaruh variabel X1 terhadap Y dapat diketahui signifikan atau tidak dengan membandingkan kolom signifikansi. Dengan taraf signifikansinya sebesar 5%. Jadi hasil perbandingannya  $0,00 < 0,05$ , dapat diartikan pengaruh X1 terhadap Y signifikan dan hasil penelitian pada sampel dapat digeneralisasikan ke populasi. Kemudian, t hitung= 3,633 adalah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif variabel X1 terhadap Y, artinya bahwa makin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka makin tinggi kinerja guru PAI. Kemudian, sesuai tabel *Coefficients* . maka persamaan garis regresi untuk X1 terhadap Y adalah :

$$\hat{Y} = 0,00X_1 + 3,633Y$$

Data hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dengan sumbangan efektif sebesar 36,33% antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI. Karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan sangat mendukung dan memotivasi kinerja guru PAI SD di Kecamatan Selatan Kota Magelang. kepemimpinan yang efektif dapat tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Seorang pimpinan baik di sekolah maupun di organisasi apapun dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Dapat dikatakan pula bahwa temuan di atas mendukung teori yang menyatakan "*Leadership is a quality of school organizations, which flows broadly through social networks and roles*" (Kepemimpinan adalah kualitas organisasi sekolah, yang mengalir secara luas melalui jaringan sosial dan peran) dan teori Yukl, menyatakan bahwa "kepemimpinan

merupakan Perilaku individu mengarahkan kegiatan kelompok menuju tujuan bersama”<sup>38</sup> Serta teori kepemimpinan menurut yang menyatakan kepemimpinan merupakan fokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni mempengaruhi perilaku, alat untuk mempengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan, bentuk dari relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari interaksi, peranan yang diferensial, dan pembuat struktur.

## 2. Supervisi klinis terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Magelang

Hasil uji t antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kolom signifikansi. Menunjukkan angka 0,00 Kondisi pengaruh variabel X<sub>2</sub> terhadap Y dapat diketahui signifikan atau tidak dengan membandingkan kolom signifikansi. Dengan taraf signifikansinya sebesar 5%. Jadi hasil perbandingannya  $0,00 < 0,05$ , dapat diartikan pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y signifikan dan hasil penelitian pada sampel dapat digeneralisasikan ke populasi.

Kemudian, t hitung = 4,097 adalah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif variabel X<sub>2</sub> terhadap Y, artinya bahwa makin tinggi supervisi kepala sekolah maka makin tinggi kinerja guru. Kemudian, sesuai tabel *Coefficients* yang dapat dilihat pada lampiran 31 Tabel 29. maka persamaan garis regresi untuk X<sub>2</sub> terhadap Y adalah :

$$\hat{Y} = 0,00X_2 + 0,409Y$$

Data hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dengan sumbangan efektif sebesar 12,65% antara supervisi kepala sekolah terhadap

<sup>38</sup> Yukl, Gary. (2010). *Leadership in organizations*. USA. Pearson Education. Seventh Edition. hal:21

kinerja guru. Temuan di atas mendukung penelitian Wahyu (2002) dalam tesis “Supervisi klinis kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kemampuan guru (Studi kasus pada lima SMUN di kota Cirebon menemukan bahwa: a. Kegiatan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah berjalan sesuai prinsip-prinsip. b. Terdapat 3 model pendekatan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah yakni pendekatan kedinasan, kemitraan, kekeluargaan dan, kita sering keliru dan mencurigai karena ketidaktahuan masing-masing pihak. Oleh karena itu sangat bijaksana kepala sekolah sebagai panutan warga sekolah mau memberi contoh baik sekaligus maupun membangun komunikasi dengan warga sekolah dengan penuh kekeluargaan. Supervisi kepala sekolah meliputi tugas merencanakan program supervisi dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

Supervisi di kelas oleh kepala sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan pimpinannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya frekuensi pelaksanaan supervisi ini untuk selalu ditingkatkan ataupun dimaksimalkan. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah akan tamah harmonis, akan saling memahami keutuhan pendidikan dan tentunya akan menghasilkan pemahaman yang saling menguntungkan. Dengan demikian sangat penting kegiatan supervisi ini dalam rangka peningkatan produktivitas kerja sehingga sekolah dapat mencapai hasil yang optimal pula.

Secara umum kendala maupun persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan supervisi kepala sekolah adalah masih takutnya para guru dengan adanya supervisi kepala sekolah, padahal tujuannya untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik, selain itu masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan kurangnya motivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Untuk itu perlu peranan kepala sekolah untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui kegiatan supervisi klinis ini.

Dapat dikatakan pula bahwa temuan di atas mendukung teori supervisi yang menyatakan sebagai usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. kata kucinya adalah memberikan pelayanandan bantuan<sup>39</sup>

H. Burton dan Leo J. Bruckner menyatakan supervisi adalah “suatu teknik pelayanan yang bertujuan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak”. serta Broadman memberikan pengertian bahwa Supervisi merupakan usaha mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru, baik secara

---

<sup>39</sup>Sahertian,Piet. (2008). *Konsep dasar dan teknik supervisi: dalam rangka pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.hal:17

individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat.

### 3. Kepemimpinan dan Supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI kecamatan Magelang Selatan Sekolah Dasar di Kota Magelang

Hasil uji F pada kolom *signifikansi*. Sebesar 0,000, sedangkan syarat uji F dinyatakan signifikan jika kolom *signifikansi*. < 0,05. Berdasarkan hasil uji F pada menunjukkan  $0,00 < 0,05$ . Jadi, pengaruh kepemimpinan, supervisi dan kompetensi sosial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah signifikan. Sehingga dapat dirumuskan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,448X_1 + 0,325X_2$$

Kemudian hasil analisis regresi ganda antara pengaruh kepemimpinan, supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja guru menunjukkan koefisien korelasi ( $R_y$ ) sebesar 0,657 dan koefisien determinasi ( $R_y^2$ ) sebesar 0,432. Besar  $R_y^2$  dapat digunakan sebagai penentu jumlah total sumbangan efektif variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. total sumbangan efektif adalah  $0,432 \times 100\% = 43,2\%$ . artinya 43,2% peningkatan kinerja guru PAI SD di Kecamatan Magelang Kota Magelang ditentukan oleh kepemimpinan, supervisi serta kepala sekolah. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, dari jumlah total sumbangan efektif dapat diketahui sumbangan efektif tiap variabel bebas. Besar sumbangan kepemimpinan

terhadap kinerja guru adalah 36,33%. besar sumbangan supervisi terhadap kinerja guru adalah 12,65%.

Data hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dengan sumbangan efektif sebesar 43,2% kepemimpinan, supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Temuan di atas mendukung berbagai penelitian yang terdahulu dikarenakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan siswa dapat belajar dengan tenang. Di samping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepala sekolah mampu mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan, dan sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional. Ia juga harus menghindarkan diri dari *one man show*, sebaliknya harus menekankan pada kerja sama kesejawatan; menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, dan sebaliknya perlu menciptakan keadaan yang membuat semua guru percaya diri.

Kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Hal tersebut dapat menumbuhkan sikap yang negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan prestasi siswa di sekolah. Kepala sekolah juga dituntut untuk mengamalkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling*, sebab ini akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja guru. Fungsi-fungsi manajemen ini akan berjalan secara sinergis dengan peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Oleh karena itu seyogyanya kepala sekolah berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakan agar guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada tingkat kepuasan kerja guru di sekolah.

Di lain pihak kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh hal lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah memberikan insentif, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan apabila insentif diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja guru. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang.

Sekolah melaksanakan tanggung jawab paling produktif jika terdapat konsensus tentang tujuan sekolah dan semua pihak bersama-sama berusaha mencapainya. Posisi kepala sekolah dalam hal ini adalah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sekolah secara produktif. Persoalannya adalah bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut kepala sekolah tidak

mungkin melaksanakan seluruh kegiatan sendiri, oleh karena itu ada pendelegasian kepada guru maupun staff, untuk memastikan bahwa pendelegasian tugas itu dilaksanakan secara tepat waktu dengan cara yang tepat atau tidak maka diperlukanlah supervisi yaitu menyelia pekerjaan orang lain.

Di tingkat persekolahan, peran strategis guru dan staff dalam meningkatkan kualitas layanan hanya mungkin dapat dikembangkan dengan pembinaan dan pengembangan. Salah satu bentuk supervisi adalah supervisi pengajaran, yang perlu diarahkan pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk dapat berkembang secara professional. Ketidaktepatan pendekatan supervisi yang digunakan dapat meningkatkan kemandekan kinerja guru, sebaliknya ketepatan pelaksanaan supervisi yang bersifat teknis akan meningkatkan kinerja guru. Sedangkan tingkat kinerja guru dalam hubungannya dengan supervisi ditentukan oleh situasi proses belajar mengajar yang lebih baik, meningkatnya kemampuan mengatasi permasalahan tugas dilapangan secara profesional, pelaksanaan supervisi yang demokratis, sistematis, konstruktif, kreatif, kooperatif dan terus menerus.

Dalam konsep supervisi pengajaran tercakup dua konsep yang berbeda, walaupun pada pelaksanaannya saling terkait, yaitu supervisi kelas dan supervisi klinis. Supervisi kelas dimaksudkan sebagai upaya untuk mengidentifikasi permasalahan pembelajaran yang terjadi dalam kelas dan menyusun alternatif pemecahannya. Supervisi klinis merupakan layanan

profesional dari kepala sekolah dan pengawas karena adanya masalah yang belum terselesaikan dalam pelaksanaan supervisi kelas.

Ketrampilan hubungan manusiawi adalah kecekatan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja. Juga, ketrampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kerja pada kedua belah pihak. Hubungan manusiawi melahirkan suasana kooperatif dan menciptakan kontak manusiawi antar pihak yang terlibat. Kepala atau manajer sekolah, disamping di samping berhadapan dengan benda, konsep-konsep dan situasi, juga manusianya. Bahkan inilah yang paling banyak porsinya.

Bahkan bagi pimpinan puncak (*Top managemen*) yang disebutkan terakhir menduduki posisi terbesar, lebih dari separoh aktifitasnya yang rutin. Manusia yang menduduki posisi sentral itu sering dilukiskan sebagai *the man behind the gun*, manusia yang mengendalikan senjata. Tanpa memiliki kemampuan dalam hubungan manusiawi, kelompok kerja sama tidak mungkin terjalin dengan harmonis.

Ketrampilan hubungan manusiawi ini antara lain tercermin dalam ketrampilan menempatkan diri dalam kelompok, ketrampilan menciptakan kepuasan pada diri bawahan, sikap terbuka terhadap kelompok kerja, kemampuan mengambil hati melalui keramahtamahan dan penghargaan terhadap nilai-nilai etis, pemerataan tugas dan tanggung jawab, itikad baik, adil, menghormati, dan menghargai orang lain.

Pada sisi lain realitas peran dan kiprah seorang kepala sekolah dinilai dan diamati baik oleh guru, anak didik, teman sejawat, dan atasannya

maupun oleh masyarakat. Bahkan tidak jarang juga kebaikan dan kekurangan kepala sekolah dibicarakan oleh masyarakat secara luas, oleh karena itu penting bagi seorang kepala sekolah untuk meminta pendapat baik dari guru, karyawan, siswa maupun teman sejawat tentang penampilannya sehari-hari baik di sekolah, di masyarakat dan segera memanfaatkan pendapat/kritik untuk memperbaiki. Dari penjelasan diatas dapat kita pahami betapa kepemimpinan, supervisi merupakan hal yang tidak hanya penting bagi kepala sekolah secara individu tetapi juga penting bagi institusi sekolah yang dikelola dan bagi masyarakat sekitarnya.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAI SD Kecamatan Selatan di Kota Magelang.
2. Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAI SD Kecamatan Selatan di Kota Magelang
3. Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAI SD Kecamatan Selatan di Kota Magelang.

#### B. Implikasi

Berdasarkan simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kebijakan yang dapat diimplikasikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk

memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

## 2. Supervisi Kepala Sekolah

Salah satu upaya peningkatan profesional guru adalah melalui supervisi pengajaran. Pelaksanaan pelaksanaan supervisi pengajaran perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, baik kepala sekolah dan pengawas menggunakan lembar pengamatan yang berisi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah. Untuk mensupervisi guru digunakan lembar observasi yang berupa alat penilaian kemampuan guru (APKG).

Sedangkan untuk mensupervisi kinerja sekolah dilakukan dengan mencermati bidang akademik, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat. Implementasi kemampuan profesional guru mensyaratkan guru agar mampu meningkatkan peran yang dimiliki, baik sebagai *informatory* (pemberi informasi), *organisateur*, *motivator*, *director*, *inisiator* (pemerakarsainisiatif), *transmitter* (penerus), fasilitator, mediator, dan evaluator sehingga diharapkan mampu mengembangkan kompetensinya.

### C. Diskusi Umum

Dalam penelitian ini ditemukan keterkaitan variabel kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja hanya 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi faktor lain. Faktor lain itu bisa saja mengenai Dimensi kompetensi kepribadian, kewirausahaan, dan perilaku sosial kepala sekolah, Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal, Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel,transparan, dan efisien

### D. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner yang diberikan kepada sampel, yaitu kepala sekolah dan guru PAI SD Kecamatan Selatan di Kota Magelang sehingga sangat minim sekali diadakannya wawancara untuk menambah kedalaman variabel yang diteliti.
2. Keterbatasan waktu menyebabkan penelitian menggunakan data hasil angket yang berasal dari kepala sekolah dan guru PAI SD Kecamatan Selatan di Kota Magelang.

## E. Saran

### 1. Bagi Guru

Berusaha meningkatkan komponen kompetensi profesionalisme yang terdiri dari kompetensi kepribadian, pedagogik, professional dan sosial. Peningkatan tersebut dapat dengan cara mengikuti program pendidikan dan latihan baik dari Kemenag maupun umum yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesionalisme. Selain itu disarankan bagi para guru untuk melakukan assesmen melalui program sertifikasi guru untuk memperoleh pelatihan dan pengakuan yang formal terhadap kompetensi professional yang dimiliki oleh masing-masing guru.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi professional guru, maka hendaknya guru menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran, para guru hendaknya menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi dan penerapan metode pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan korektif serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Guru hendaknya dapat memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi serta kepala sekolah agar kualitas kompetensi kepala sekolah mampu memberikan dorongan terhadap kinerja guru PAI SD se-kecamatan Magelang Selatan di Kota Magelang.

## 2. Bagi Kepala Sekolah

Untuk memperbaiki dan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada tugas dan berorientasi pada hubungan manusia, hendaknya kepala sekolah memberikan arahan yang jelas sebelum dan sesudah melaksanakan tugas, kepala sekolah hendaknya memahami keadaan para guru, kepala sekolah hendaknya selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada para guru, kepala sekolah hendaknya melarang para guru untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Kepala sekolah memberikan kesempatan para guru untuk mengerjakan tugas sesuai dengan kemauan tanpa paksaan, asalkan sesuai peraturan, hendaknya kepala sekolah memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada para guru, kepala sekolah hendaknya terbuka dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepemimpinan, supervisi kepala sekolah serta kinerja guru merupakan faktor penting dalam pendidikan sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kegiatan supervisi, dan kegiatan social dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru PAI SD Kecamatan Selatan di Kota Magelang.

### 3. Bagi Pengawas

Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru PAI Sekolah Dasar di Kecamatan Magelang Selatan Kota Magelang serta

Menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dengan menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang lain yang belum diteliti untuk dapat meminimalkan kekurangan maupun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

Bagi kepala sekolah, dan pengawas atau pihak terkait dalam memberikan bantuan, bimbingan, dan pembinaan perlu memperhatikan faktor-faktor dalam penelitian ini. Akan lebih baik lagi apa bila dilakukan pelatihan-pelatihan khusus sehubungan dengan masalah-masalah kepemimpinan ini. Pengawas sekolah haruslah memahami konsep pembinaan, jenis-jenis pembinaan, strategi pembinaan, komunikasi dalam membina, hubungan antar personal dalam membina, dan sebagainya. Sekaitan dengan pembinaan, pengawas sekolah juga harus piawai merencanakan pembinaan, melaksanakan pembinaan, menilai hasil pembinaan, dan menindak lanjuti hasil pembinaan.

Dengan kompetensi-kompetensi itu tentu keberadaan pengawas di satuan pendidikan benar-benar diharapkan dan dirindukan. Semua kegiatan dilakukan secara berkesinambungan dari tahun ketahun dan dari satu semester ke semester berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2009). *Strategic management for educational management (Manajemen 97strategik untuk manajemen pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. S. & Lia Yuliana, (2009). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta.
- Armstrong, M & Baron, A. (1998). *Performance management*. London: Institute or Personal and Development.
- Blanchart, Ken. (2007). *Leading at a higher level*. New Jersey: Pearson Merill.Prentice Hall.
- Bondi J & Wiles J. (1986). *Supervision: A guide to practice*. USA. Merill Publishing Company.
- Culbreth, John R. (2010). *State of the art in clinical supervision*. USA. Taylor and Francis Group.
- Daryanto. (2011). *Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran*. Yogyakarta: PT. Grava Media.
- Dwi Priyatno. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: PT.Gava Media.
- Glickman,CD., Gordon Stephen, Gordon, Jovita M Roos. (2007). *Supervision and instructional leadership; A developmental approach*. USA. Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Proses belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Herabudin, (2009). *Administrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Hoy, W & Cecil G Miskel. (2008). *Educational administration; theory, research, and practice*. New York : Mc Graw Hill.

- Husaini Usman. (2011). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Jones, Jeff, Mazda Jenkin and Sue Lord. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing A SAGE Publications Company.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.I. (1986). *Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. 1997. Jakarta: Prenhalindo.
- Latham, G.P., & Wexley, K.L. (1981). *Increasing productivity through performance appraisal*. Michigan: Michigan State University: Addison Willwy publisher company.
- Leonard. (2012). "Pengaruh motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah imanuel Pondok melati." <http://www.daneprairie.com>. Diakses 20 Mei 2012.
- Lunenburg & Ornstein. (2000). *Educational administration; concepts and practices*. USA Wadsworth. Third Edition.
- Maryadi. (2011). *Pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah VI Jawa Tengah*. Disertasi, tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- Enco, Mulyasa, (2004). *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi, implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sahertian, A. Piet (2008). *Konsep dasar dan teknik 98octor98se: dalam rangka pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif : Untuk Psikologi dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Reinhartz, J & Beach. (2004). *Educational leadership changing schools, changing Roles*. USA. Pearson Education, Inc.
- Sagala, Syaiful. (2007). *Budaya dan reinventing organisasi pendidikan pemberdayaan organisasi pendidikan kearah yang lebih profesional dan*

- dinamis di provinsi, kabupaten/kota, dan satuan pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salis, E. (2010). *TQM: Manajemen mutu terpadu pendidikan*. Yogyakarta. IRCiSoD.
- Simamora, Sahat. (2000). *Psikologi suatu pengantar*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soepardjo.(2011). *Pengaruh budaya organisasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi pedagogic terhadap motivasi kerja, kinerja, dan kepuasan kerja guru SMA Kabupaten Karanganyar*. Disertasi Doktor. tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- Stoner & Freeman. (1992). *Organizational climate and hare of various aspect*. New York: Holt-sounders International.
- Su-Chin Hsieh. (2010). *Literature review on global leadership competency*, The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 6, Num. 2. Department of International Trade and Logistics,Overseas Chinese University, Taiwan.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfa Beta.
- Teguh Sulistiyani, Ambar & Rosidah. (2009). *Manajemen sumber daya manusia :konsep,teori dan pengembangan dalam konteks organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Timpe. D.A.A. (1998). *Seni ilmu dan seni manajemen bisnis, motivasi*  
Diterjemahkan oleh: Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia.
- Topping, A. Peter. (2002). *Managerial leadership*. USA:Mc Graww Hill.
- Umar Nimran, (2009). *Perilaku organisasi*. Sidoarjo: PT.Laros.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Weiss, Donald. (2010). *Menjadi pemimpin yang efektif. (Terjemahan Istiyono wahyu)*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.

William C.F. (2009). *Principals' value-informed, decision making, intrapersonal moral discord, and pathways to resolution, The complexities of moral leadership praxis*, Department of Educational Leadership and Policy Studies, College of Education, The University of Oklahoma, Norman, Oklahoma, USA.

Yukl, Gary. (2010). *Leadership in organizations*. USA. Pearson Education. Seventh Edition.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

Tabel 1. Validitas Data Kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.5667	80.323	.624	.	.796
VAR00002	95.3667	83.826	.416	.	.804
VAR00003	95.5667	79.426	.643	.	.794
VAR00004	96.0000	86.690	-.038	.	.819
VAR00005	95.4333	82.806	.245	.	.807
VAR00006	95.8667	85.775	.044	.	.814
VAR00007	95.4000	83.145	.478	.	.802
VAR00008	95.6000	80.731	.468	.	.799
VAR00009	95.5667	80.323	.624	.	.796
VAR00010	95.7000	76.148	.630	.	.790
VAR00011	95.3333	83.195	.320	.	.805
VAR00012	96.3333	74.713	.518	.	.794
VAR00013	96.1667	87.109	-.062	.	.820
VAR00014	96.2333	80.392	.305	.	.805
VAR00015	95.4667	81.844	.591	.	.799
VAR00016	96.6333	85.689	.022	.	.817
VAR00017	95.7667	77.978	.649	.	.792
VAR00018	97.0667	82.961	.166	.	.812
VAR00019	95.6333	80.378	.494	.	.798
VAR00020	96.1667	77.661	.446	.	.798
VAR00021	96.1000	78.024	.515	.	.795
VAR00022	96.2333	85.289	.047	.	.816
VAR00023	95.6667	77.126	.595	.	.792
VAR00024	96.1333	83.637	.118	.	.814
VAR00025	95.6333	80.378	.494	.	.798
VAR00026	96.4333	81.357	.328	.	.804
VAR00027	95.5000	84.948	.197	.	.808
VAR00028	96.3333	81.954	.251	.	.807
VAR00029	96.1000	82.369	.205	.	.810
VAR00030	95.8000	84.648	.126	.	.811

Tabel 2. Validitas Data Supervisi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98.3667	88.171	.703	.	.874
VAR00002	98.5000	88.052	.436	.	.878
VAR00003	98.2333	89.220	.656	.	.875
VAR00004	98.5667	93.564	.103	.	.884
VAR00005	98.2333	89.978	.565	.	.876
VAR00006	98.5000	87.707	.651	.	.874
VAR00007	98.5000	87.845	.484	.	.876
VAR00008	98.5000	91.983	.217	.	.882
VAR00009	98.7667	93.013	.137	.	.883
VAR00010	98.5667	89.426	.342	.	.880
VAR00011	98.5667	94.461	.001	.	.887
VAR00012	98.8000	94.579	-.009	.	.888
VAR00013	98.1667	90.695	.534	.	.877
VAR00014	99.0000	91.241	.187	.	.884
VAR00015	98.5333	87.568	.601	.	.874
VAR00016	98.7000	84.562	.680	.	.871
VAR00017	98.7333	93.099	.125	.	.884
VAR00018	98.8333	83.178	.671	.	.871
VAR00019	98.3667	90.723	.369	.	.879
VAR00020	98.7667	82.737	.793	.	.868
VAR00021	98.3000	89.252	.469	.	.877
VAR00022	98.6000	86.248	.508	.	.876
VAR00023	98.6667	91.333	.291	.	.880
VAR00024	98.6333	82.792	.792	.	.868
VAR00025	98.3667	89.895	.448	.	.877
VAR00026	98.9667	89.413	.358	.	.879
VAR00027	98.6000	89.283	.311	.	.881
VAR00028	98.5333	85.223	.688	.	.871
VAR00029	98.5667	94.116	.066	.	.884
VAR00030	98.6000	84.662	.651	.	.872

Tabel 3. Validitas Data Kinerja

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.6000	34.731	.253	.	.692
VAR00002	102.7000	32.976	.545	.	.675
VAR00003	102.9000	30.714	.652	.	.657
VAR00004	102.8333	36.902	-.171	.	.714
VAR00005	102.7667	34.599	.157	.	.697
VAR00006	102.8000	37.683	-.298	.	.721
VAR00007	102.6333	35.757	.033	.	.702
VAR00008	102.9333	37.789	-.310	.	.722
VAR00009	102.8000	32.441	.522	.	.672
VAR00010	102.8333	36.420	-.092	.	.712
VAR00011	102.6667	34.575	.252	.	.691
VAR00012	102.8333	35.109	.125	.	.698
VAR00013	102.5333	34.395	.393	.	.687
VAR00014	102.7000	32.838	.345	.	.682
VAR00015	102.7000	34.079	.333	.	.687
VAR00016	103.3000	35.252	.022	.	.711
VAR00017	102.7000	33.941	.302	.	.687
VAR00018	102.9667	34.309	.149	.	.698
VAR00019	102.7333	35.099	.138	.	.697
VAR00020	102.8000	34.786	.094	.	.703
VAR00021	102.8333	35.799	.010	.	.704
VAR00022	103.2667	31.306	.354	.	.680
VAR00023	103.0333	30.516	.519	.	.663
VAR00024	103.1667	33.661	.188	.	.696
VAR00025	102.7000	34.079	.333	.	.687
VAR00026	102.9667	34.585	.180	.	.695
VAR00027	102.7667	32.806	.470	.	.676
VAR00028	103.0667	32.202	.359	.	.680
VAR00029	103.0333	30.033	.655	.	.652
VAR00030	103.0333	33.413	.201	.	.695

**Tabel 4. Data Reabilitas Kepemimpinan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.842	30

**Tabel 5. Data Reabilitas Supervisi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.885	30

**Tabel 6. Data Reabilitas Data Kinerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.699	.691	30

Tabel 7. Data Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kepemimpinan	Supervisi
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	90.6667	86.6667	96.3667
	Std. Deviation	16.47429	14.50168	12.32738
Most Extreme Differences	Absolute	.272	.124	.191
	Positive	.211	.110	.121
	Negative	-.272	-.124	-.191
Kolmogorov-Smirnov Z		1.489	.680	1.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024	.743	.221

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 8. Uji Data Linieritas

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * supervisi	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%
kinerja * kepemimpinan	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## kinerja \* supervisi

### Report

#### Kinerja

supervisi	Mean	N	Std. Deviation
85.00	99.0000	1	.
87.00	104.0000	1	.
89.00	106.0000	1	.
90.00	116.0000	1	.
91.00	102.3333	3	4.16333
92.00	105.0000	1	.
93.00	99.0000	1	.
94.00	94.0000	1	.
95.00	111.0000	1	.
100.00	108.0000	1	.
101.00	110.0000	1	.
102.00	106.5000	2	.70711
103.00	97.0000	1	.
104.00	111.0000	1	.
105.00	106.0000	1	.
107.00	96.0000	1	.
110.00	113.0000	1	.
111.00	112.5000	2	3.53553
112.00	106.6667	3	5.68624
113.00	112.6667	3	2.51661
115.00	107.0000	2	4.24264
Total	106.4000	30	6.00919

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * supervisi	(Combined)	904.200	20	45.210	2.845	.055
	Between Groups	161.196	1	161.196	10.145	.011
	Linearity	743.004	19	39.105	2.461	.084
	Deviation from Linearity	143.000	9	15.889		
	Within Groups	1047.200	29			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * supervisi	.392	.154	.929	.863

## kinerja \* kepemimpinan

## Report

## Kinerja

kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
84.00	102.0000	1	.
85.00	101.0000	3	3.46410
88.00	104.0000	1	.
89.00	101.5000	2	7.77817
91.00	100.0000	2	1.41421
93.00	106.0000	1	.
94.00	105.0000	2	1.41421
96.00	106.0000	1	.
99.00	97.0000	1	.
101.00	105.0000	1	.
104.00	115.5000	2	.70711
105.00	110.0000	1	.
106.00	108.0000	4	9.55685
108.00	109.6667	3	1.52753
109.00	112.0000	2	1.41421
110.00	107.0000	1	.
111.00	113.0000	1	.
112.00	110.0000	1	.
Total	106.4000	30	6.00919

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	677.533	17	39.855	1.294	.330
		Linearity	416.788	1	416.788	13.530	.003
		Deviation from Linearity	260.746	16	16.297	.529	.883
	Within Groups		369.667	12	30.806		
	Total		1047.200	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * kepemimpinan	.631	.398	.804	.647

Tabel 9. Data Uji Korelasi Product Moment

		kepemimpinan	supervisi	kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.349	.631**
	Sig. (2-tailed)		.058	.000
	N	30	30	30
Supervise	Pearson Correlation	.349	1	.392*
	Sig. (2-tailed)	.058		.032
	N	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.631**	.392*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	
	N	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 10. Data Uji Multikolinearitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 <sup>a</sup>	.122	.091	8.88707

a. Predictors: (Constant), supervisi

Tabel 11. Data Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
		Unstandardized Residual	kepemimpinan	supervisi	
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.059	-.041
		Sig. (2-tailed)		.755	.830
		N	30	30	30
	kepemimpinan	Correlation Coefficient	-.059	1.000	.322
		Sig. (2-tailed)		.755	.083
		N	30	30	30
	supervisi	Correlation Coefficient	-.041	.322	1.000
		Sig. (2-tailed)		.830	.083
		N	30	30	30

Tabel 12. Data Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.390	4.69492	1.375

a. Predictors: (Constant), supervisi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

**Tabel 13. Skor Variabel Kepemimpinan**


---

96	
Mean	99.31034
Standard Error	1.757534
Median	104
Mode	106
Standard Deviation	9.464609
Sample Variance	89.57882
Kurtosis	-1.50334
Skewness	-0.33821
Range	28
Minimum	84
Maximum	112
Sum	2880
Count	29

---

**Tabel 14. Skor Validitas Supervisi**

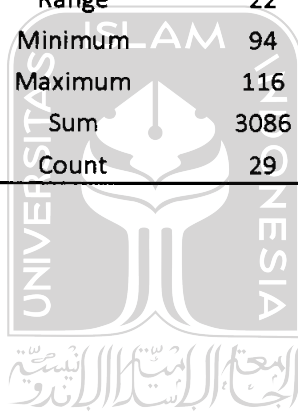

---

105	
Mean	101.8621
Standard Error	1.838775
Median	102
Mode	112
Standard Deviation	9.902107
Sample Variance	98.05172
Kurtosis	-1.52397
Skewness	-0.16483
Range	30
Minimum	85
Maximum	115
Sum	2954
Count	29

---

**Tabel 15. Skor Validitas Kinerja**

<i>106</i>	
Mean	106.4138
Standard Error	1.13554
Median	107
Mode	110
Standard Deviation	6.115071
Sample Variance	37.39409
Kurtosis	-0.81018
Skewness	-0.33414
Range	22
Minimum	94
Maximum	116
Sum	3086
Count	29



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

**Tabel.16 Analisis Regresi  
Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	supervisi, kepemimpinan <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: kinerja  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.390	4.69492

- a. Predictors: (Constant), supervisi, kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	452.058	2	226.029	10.254	.000 <sup>b</sup>
Residual	595.142	27	22.042		
Total	1047.200	29			

- a. Dependent Variable: kinerja  
b. Predictors: (Constant), supervisi, kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58.111	11.235		5.172	.000		
kepemimpinan	.363	.100	.562	3.633	.001	.878	1.139
supervisi	.121	.095	.196	1.265	.217	.878	1.139

- a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kepemimpinan	supervisi
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	23.098	.00	.62	.72
	3	.004	27.765	1.00	.38	.28

a. Dependent Variable: kinerja



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

Tabel.17  
DATA SKOR VARIABEL KOMPETENSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	RESPONDEN	SKOR ITEM																														total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	SD N Jurang Ombo 1	2	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	96		
2	SD N Jurang Ombo 2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4	84	
3	SD N Jurang Ombo 4	3	4	2	3	1	4	4	4	4	3	2	1	1	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	85	
4	SD N Jurang Ombo 5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	108	
5	SD N Rejowinangun Selatan 1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	109		
6	SD N Rejowinangun Selatan 2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	104		
7	SD N Rejowinangun Selatan 3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	101		
8	SD N Rejowinangun Selatan 4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	4	3	4	1	3	1	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	99		
9	SD N Rejowinangun Selatan 5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	106		
10	SD N Magersari 1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	2	4	4	2	1	3	1	4	1	3	3	4	2	93		
11	SD N Magersari 2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	91		
12	SD N Magersari 3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	1	3	4	4	1	3	1	3	3	4	2	1	2	3	1	4	3	4	3	89		
13	SD N Tidar 1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	4	3	4	106		
		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	110		
14	SD N Tidar 3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	1	2	3	3	2	3	3	4	1	2	2	4	2	4	3	4	1	3	2	85		
		3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	1	2	4	3	2	3	1	4	1	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	91		
15	SD N Tidar 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	112		
16	SD N Tidar 5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	108		
17	SD N Tidar 6	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	4	94		
18	SD N Tidar 7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	1	3	1	4	3	3	1	3	3	1	4	1	3	3	2	4	2	1	3	85		
19	SD Muhammadiyah 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	111		
		4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	108	
		4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	104	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	106		
		4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	109	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	106		
		4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	105		
20	SD Muhammadiyah 2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	1	2	94
		3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	1	3	2	1	4	89
		3	4	4	4	4	2	4	1	3	4	4	2	4	1	3	2	3	1	1	2	3	4	4	4	1	3	4	2	3	4	2	88	
	JUMLAH	109	115	109	96	113	100	114	108	109	105	116	86	91	89	112	77	103	64	107	91	93	89	106	92	107	83	111	86	93	102	2976		
	RATA-RATA	3,6	3,8	3,6	3,2	3,8	3,3	3,8	3,6	3,6	3,5	3,9	2,9	3	3	3,7	2,6	3,4	2,1	3,6	3	3,1	3	3,5	3,1	3,6	2,8	3,7	2,9	3,1	3,4	99,2		



UNIVERSITAS  
ISLAM

**Tabel.18**  
**DATA SKOR VARIABEL KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH**

NO	RESPONDEN	SKOR ITEM																														total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	SD N Jurang Ombo 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	1	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	105
2	SD N Jurang Ombo 2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	112	
3	SD N Jurang Ombo 4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	93
4	SD N Jurang Ombo 5	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	100
5	SD N Rejowinangun Selatan 1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	104
6	SD N Rejowinangun Selatan 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	90
7	SD N Rejowinangun Selatan 3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	92	
8	SD N Rejowinangun Selatan 4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	103	
9	SD N Rejowinangun Selatan 5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	1	94	
10	SD N Magersari 1	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	102
11	SD N Magersari 2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	85	
12	SD N Magersari 3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
13	SD N Tidar 1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	101	
		4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	102	
14	SD N Tidar 3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	1	3	4	3	2	4	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	2	91	
		3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	91	
15	SD N Tidar 4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	111	
16	SD N Tidar 5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	95	
17	SD N Tidar 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	115	
18	SD N Tidar 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	112	
19	SD Muhammadiyah 1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	115
		4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	113
		4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	111
		4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	113
		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	112
		4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	113
20	SD Muhammadiyah 2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	89
		3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	91
		3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	87
	JUMLAH	108	104	112	102	112	104	104	96	102	102	95	114	89	103	98	97	94	108	96	110	101	99	100	108	90	101	103	102	101	3059		
	RATA-RATA	3,6	3,5	3,7	3,4	3,7	3,5	3,5	3,5	3,2	3,4	3,4	3,2	3,8	3	3,4	3,3	3,2	3,1	3,6	3,2	3,7	3,4	3,3	3,3	3,6	3	3,4	3,4	3,4	3,4	102	



UNIVERSITAS  
ISLAM

Tabel.19  
DATA SKOR VARIABEL KOMPETENSI KINERJA GURU

NO	RESPONDEN	SKOR ITEM																														total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	3	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	SD N Jurang Ombo 1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	106		
2	SD N Jurang Ombo 2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	102		
3	SD N Jurang Ombo 4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	1	2	1	99		
4	SD N Jurang Ombo 5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	108		
5	SD N Rejowinangun Selatan 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	111		
6	SD N Rejowinangun Selatan 2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	116		
7	SD N Rejowinangun Selatan 3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	105	
8	SD N Rejowinangun Selatan 4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	2	4	4	97		
9	SD N Rejowinangun Selatan 5	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	94			
10	SD N Magersari 1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	106			
11	SD N Magersari 2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	2	4	99		
12	SD N Magersari 3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	1	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	96	
13	SD N Tidar 1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	110		
		4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	107		
14	SD N Tidar 3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	99
		3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	2	101
15	SD N Tidar 4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	110	
16	SD N Tidar 5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	111	
17	SD N Tidar 6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	3	3	104		
18	SD N Tidar 7	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	105		
19	SD Muhammadiyah 1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	113		
		4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	110	
		4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
		4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	115	
		4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
		4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	113	
		4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	110	
20	SD Muhammadiyah 2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	106	
		3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	107		
		3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	104	
	JUMLAH	114	111	105	107	109	108	113	104	108	107	112	107	116	111	111	93	111	103	110	108	107	94	101	97	111	103	109	100	101	101	3192		
	RATA-RATA	3,8	3,7	3,5	3,6	3,6	3,6	3,8	3,5	3,6	3,7	3,6	3,9	3,7	3,7	3,1	3,7	3,4	3,7	3,6	3,6	3,1	3,4	3,2	3,7	3,4	3,6	3,3	3,4	3,4	106,4			

**t Table**

cum. prob	<i>t</i> <sub>.50</sub>	<i>t</i> <sub>.75</sub>	<i>t</i> <sub>.80</sub>	<i>t</i> <sub>.85</sub>	<i>t</i> <sub>.90</sub>	<i>t</i> <sub>.95</sub>	<i>t</i> <sub>.975</sub>	<i>t</i> <sub>.99</sub>	<i>t</i> <sub>.995</sub>	<i>t</i> <sub>.999</sub>	<i>t</i> <sub>.9995</sub>
one-tail	<b>0.50</b>	<b>0.25</b>	<b>0.20</b>	<b>0.15</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>	<b>0.0005</b>
two-tails	<b>1.00</b>	<b>0.50</b>	<b>0.40</b>	<b>0.30</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.002</b>	<b>0.001</b>
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
<b>Z</b>	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	<b>Confidence Level</b>										

INDONESIA

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432