



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau



ebutkan sumber:

UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS DAN SUPERVISI KLINIS KEPALA  
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN  
LUBUK BATU JAYA DAN  
PASIR PENYU**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)



Oleh:

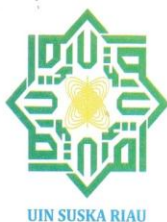
**ZUROHMA HASNA ROHILLAH**  
**NIM: 22190623246**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1444 H/ 2023 M**



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004  
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id)

## Lembaran Pengesahan

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
Nomor Induk Mahasiswa : 22190623246  
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)  
Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau

### Tim Penguji

**Dr. Agustiar, M.Ag.**  
Ketua / Penguji I

**Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A.**  
Sekretaris / Penguji II

**Dr. Hartono, M.Pd.**  
Penguji III

**Dr. Ellya Roza, M.Hum**  
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 15 Mei 2023



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu"** yang ditulis oleh:

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
NIM : 22190623246  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 29 Mei 2023.

Penguji I,  
**Dr. Hartono, M.Pd**  
NIP.196403011992031003

Tgl. 29 Mei 2023

Penguji II,  
**Dr. Ellya Roza, M. Hum**  
NIP. 196011231992032001

Tgl. 29 Mei 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**Dr. Agastiar, M. Ag**  
NIP. 197108051998031004

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau"** yang ditulis oleh:

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
NIM : 22190623246  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 15 Mei 2023.

Pembimbing I,  
**Dr. Afriza, S. Ag., M. Pd**  
NIP. 197005141998032006



Tgl. 29 Mei 2023

Pembimbing II,  
**Dr. Agustiar, M. Pd**  
NIP. 197108051998031004



Tgl. 29 Mei 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**Dr. Agustiar, M. Ag**  
NIP. 197108051998031004



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Dr. AFRIZA, S.Ag. M.Pd**  
DOSEN PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudari

**Zurohma Hasna Rohillah**

Kepada Yth.

**Direktur Pascasarjana**

Uin Suska Riau

di\_

Pekanbaru

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

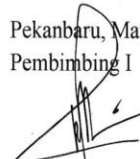
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
NIM : 22190623246  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi  
Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di  
Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Dan  
Pasir Penyau

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, Maret 2023  
Pembimbing I



**Dr. AFRIZA, S.Ag. M.Pd**  
NIP. 197005141998032006



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Dr. AGUSTIAR, MA**

DOSEN PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudari

**Zurohma Hasna Rohillah**

Kepada Yth.

**Direktur Pascasarjana**

Uin Suska Riau

di

Pekanbaru

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
NIM : 22190623246  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi  
Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di  
Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Dan  
Pasir Penyu

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, Maret 2023

Pembimbing II

**Dr. Agustiar, M. Ag**

NIP. 197108051998031004

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
NIM : 22190623246  
Tempat/Tanggal Lahir : Pasir Kelampaian, 13 Desember 1998  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Dan Pasir Penyu"** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, Maret 2023

Penulis

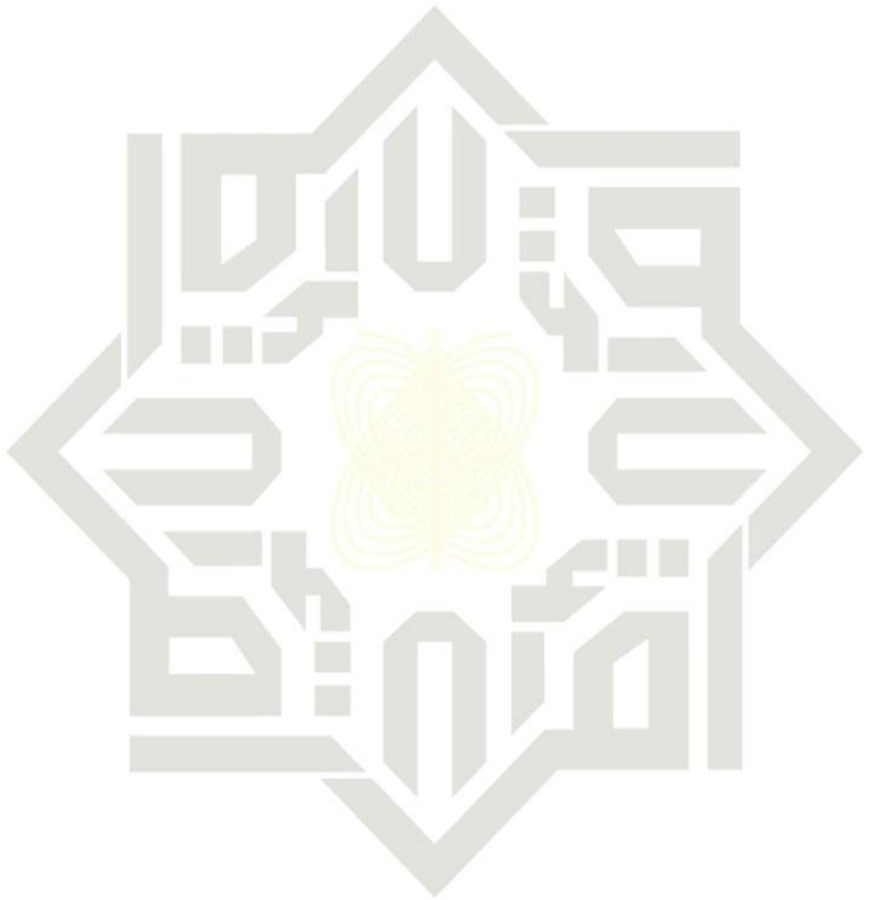


**OHMA HASNA ROHILLAH**

NIM: 22190623246

## MOTTO

*Resuksesan tidak akan bertahan lama jika anda memperolehnya lewat jalan pintas.*



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahhirabbil'alamiin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, shalawat dan salam tidak lupa penulis doakan semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabiyullah, Habibullah Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh pengetahuan.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Maya Dan Pasir Penyu, merupakan karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Magister Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selanjutnya penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada keluarga tercinta dan yang teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Syamsudir, S.Pd dan Ibunda Fitriani, Suami tercinta Abdul Rahman, S.Sos, Kakak-Kakak tercinta Syandri Atika Sari, S.Pd, Trio Minanda Septo Rina, S.Pd.I, Syafurnama Septirani, S.T, Revisiana Syafika, Abang tersayang Redho Satria Illahinsyah, S.Kom, dan Adik-Adik tercinta Rozio Patra

Ummul Khoir, S.P dan Ruhul Zikraini Syafitri yang telah memberikan penulis semangat dan kasih sayang yang tak terhingga dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam kelancaran penulisan tesis ini.

Penulis menyadari tesis ini sepenuhnya akan ada kekurangan-kekurangan karena keterbatasan yang penulis miliki. Namun berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak tesis ini dapat terselsaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor UIN Suska Riau. Beserta Wakil Rektor I yaitu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II yaitu Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., Wakil Rektor III yaitu Prof. Dr. Edi Erwan, S.Pt, M.Sc, Ph.D., yang telah memberikan kesempatan belajar bagi peneliti untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA. Selaku Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Dr. Hj. Zaitun, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Beserta jajaran staff dan karyawan.
3. Dr. H. Agustiar, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Muhammad Fitriadi, M.A selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan.
4. Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A selaku Pembimbing Akademis yang selalu memberikan arahan dan motivasi untuk segera menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.



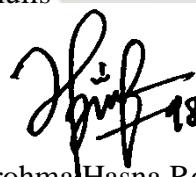
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Dr. Agustiar, M.Ag selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.
7. Segenap dosen prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, pelatihan serta motivasi.
8. Segenap staf dan karyawan prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
9. Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Tenaga Administrasi Madrasah, Para Guru dan Siswa MIS Mambaul Hisan Kecapatan Lubuk Batu Jaya dan MIS Riyadul Muta'alimin Kecamatan Pasir Penyau yang telah memberikan kesediaan dan kemudahan untuk dijadikan sebagai lokasi penelitian.
10. Teruntuk semua saudara dari pihak Papa dan Mama yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
11. Teruntuk *sohibul Jannah*, teman seperjuangan Tika Widiyan, Nuraini, Arum Intan Sari yang telah memberikan banyak sekali pengetahuan, motivasi dalam menyelesaikan tesis ini, dan juga selalu memberikan kesediaan waktunya untuk di repotkan.
12. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam Kelas A Angkatan 2021 yang sama-sama berjuang dalam proses perkuliahan sampai diakhir penyusunan tesis dengan penuh suka cita untuk bisa menyelesaikan perkuliahan S2 tepat waktu.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Pekanbaru, Maret 2023  
Penulis



Zurohma Hasna Rohillah  
NIM. 22190623246

UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR ISI

- Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperjualbelikan atau menyebarkan secara komersial tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

### NOTA DINAS PEMBIMBING I

### NOTA DINAS PEMBIMBING II

### SURAT PERNYATAAN

### MOTTO

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| KATA PENGANTAR .....        | i    |
| DAFTAR ISI .....            | v    |
| DAFTAR TABEL .....          | vii  |
| DAFTAR GAMBAR .....         | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....       | ix   |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ..... | x    |
| ABSTRAK .....               | xii  |

### BAB I PENDAHULUAN

|  |    |
|--|----|
| A. Latar Belakang .....                | 1  |
| B. Defenisi Istilah .....              | 10 |
| C. Permasalahan .....                  | 12 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... | 14 |

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

|  |    |
|--|----|
| A. Kajian Teori .....  | 17 |
| 1. Kinerja Guru .....  | 17 |
| 2. Konsep dan Teori Persepsi Guru .....  | 27 |
| 3. Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah .....   | 31 |
| 4. Supervisi Klinis Kepala Madrasah .....  | 62 |
| 5. Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru ..... | 74 |
| B. Penelitian Relevan .....  | 77 |
| Konsep Operasional .....   | 82 |
| Kerangka Berpikir .....  | 83 |
| Hipotesis .....  | 86 |





### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |   |    |
|----|---|----|
| A. | Jenis Penelitian .....                      | 88 |
| B. | Waktu dan Tempat Penelitian .....           | 88 |
| C. | Subjek dan Objek Penelitian .....           | 89 |
| D. | Populasi dan Sampel .....                   | 89 |
| E. | Defenisi Operasional .....                  | 91 |
| F. | Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 93 |
|    | Uji Instrumen Penelitian .....              | 99 |

### BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

|    |   |     |
|----|---|-----|
| A. | Deskripsi Lokasi Penelitian .....                   | 105 |
| 1. | MIS Mambaul Hisan Kecamatan Lubuk Batu Jaya .....   | 105 |
| 2. | MIS Riyadul Muta'alimin Kecamatan Pasir Penyu ..... | 109 |
| B. | Hasil Penelitian .....                              | 112 |
| 1. | Analisis Deskripsi Data .....                       | 112 |
| 2. | Uji Instrumen Penelitian .....                      | 116 |
| 3. | Analisis Inferensial .....                          | 121 |
| 4. | Pembahasan Hasil Penelitian .....                   | 134 |

### BAB V PENUTUP

|    |                  |     |
|----|------------------|-----|
| A. | Kesimpulan ..... | 143 |
| B. | Saran .....      | 144 |

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

### BIOGRAFI PENULIS

UIN SUSKA RIAU

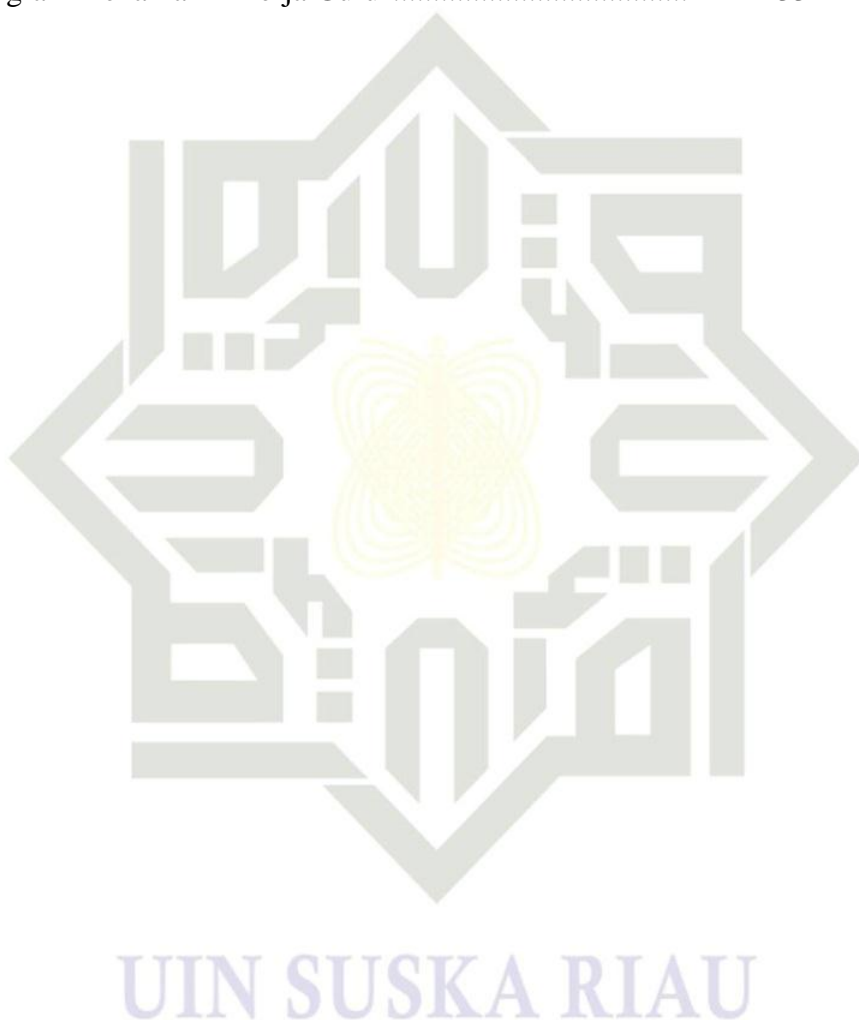


## DAFTAR TABEL

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Tabel 2.1  | Konsep Operasional .....                                 | 82  |
| Tabel 3.1  | Lokasi Penelitian .....                                  | 88  |
| Tabel 3.2  | Jenis Data Variabel .....                                | 92  |
| Tabel 3.3  | Kisi-Kisi Instrumen Penelitian X1 .....                  | 94  |
| Tabel 3.4  | Kisi-Kisi Instrumen Penelitian X2 .....                  | 95  |
| Tabel 3.5  | Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Y .....                   | 97  |
| Tabel 4.1  | Profil MI Mambaul Hisan .....                            | 106 |
| Tabel 4.2  | Rekapitulasi Guru MI Mambaul Hisan .....                 | 107 |
| Tabel 4.3  | Keadaan Siswa MI Mambaul Hisan .....                     | 108 |
| Tabel 4.4  | Profil Madrasah MI Riyadul Muta'alimin .....             | 109 |
| Tabel 4.5  | Rekapitulasi Guru MI Riyadul Muta'alimin .....           | 110 |
| Tabel 4.6  | Keadaan Siswa MI Riyadul Muta'alimin .....               | 111 |
| Tabel 4.7  | Frequencies .....  | 112 |
| Tabel 4.8  | Rangkuman Uji Validitas X1 .....                         | 116 |
| Tabel 4.9  | Rangkuman Uji Validitas X2 .....                         | 117 |
| Tabel 4.10 | Rangkuman Uji Validitas Y .....                          | 119 |
| Tabel 4.11 | Uji Reliabilitas X1 .....                                | 120 |
| Tabel 4.12 | Uji Reliabilitas X2 .....                                | 120 |
| Tabel 4.13 | Uji Reliabilitas Y .....                                 | 120 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Normalitas .....                               | 121 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y .....                   | 123 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y .....                   | 124 |
| Tabel 4.17 | Hasil Uji Homogenitas X1 ke Y .....                      | 125 |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji Homogenitas X2 ke Y .....                      | 126 |
| Tabel 4.19 | Hasil Uji Korelasi Berganda .....                        | 127 |
| Tabel 4.20 | Deskriptif Statistik .....                               | 128 |
| Tabel 4.21 | Hasil Uji Korelasi X1 Terhadap Y dan X2 Terhadap Y ..... | 129 |
| Tabel 4.22 | Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                    | 130 |
| Tabel 4.23 | Hasil Uji F .....  | 131 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Hak Cipta dilindungi Undang-Undang</b></p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p> | <p>© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> | <p>2.1 Kerangka Berpikir..... 85</p> <p>4.1 Histogram Variabel X1 ..... 115</p> <p>4.2 Histogram Variabel X2 ..... 115</p> <p>4.3 Histogram Variabel Y ..... 116</p> <p>4.4 Histogram Kenaikan Kinerja Guru ..... 133</p> |
|---|--|---|



## DAFTAR LAMPIRAN

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dan Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lampiran 1. Angket Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi
- Lampiran 3. Uji Validitas
- Lampiran 4. Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Rekapitulasi Data Ordinal Ke Interval
- Lampiran 6. Dokumentasi Madrasah
- Lampiran 7. Bukti Submit Jurnal
- Lampiran 8. Daftar r TABEL
- Lampiran 9. Sertifikat Toafl dan Toefl
- Lampiran 10. Surat-Surat
- Lampiran 11. Sertifikat Turnitin
- Lampiran 12. Kartu Kontrol Konsultasi





## PEDOMAN TRANSLITERASI

- Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 553.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

### A. Konsonan

| Arab | Latin | Arab | Latin |
|------|-------|------|-------|
| ا    | A     | ط    | Th    |
| ب    | B     | ظ    | Zh    |
| ت    | T     | ع    | '     |
| ث    | Ts    | غ    | Gh    |
| ج    | J     | ف    | F     |
| ح    | H     | ق    | Q     |
| خ    | Kh    | ك    | K     |
| د    | D     | ل    | L     |
| ذ    | Dz    | م    | M     |
| ر    | R     | ن    | N     |
| ز    | Z     | و    | W     |
| س    | S     | ه    | H     |
| ش    | Sy    | ء    | '     |
| ص    | Sh    | ي    | Y     |
| ض    | Di    |      |       |

### B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlomah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = Â misalnya قال menjadi qâla

Vocal (i) panjang = Î misalnya قيل menjadi qîla

Vocal (u) panjang = Û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya“ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya“ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya“ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:



Diftong (aw) = َـ misalunya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = َـ misalunya خير menjadi khayrun

### C. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalunya الرسالة للدرسة menjadi al-riṣālat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan kalimat berikutnya, misalunya فى رحمة هلا menjadi fi rahmatillâh.

### D. Kata Sandang dan Lafdh al-jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) (ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...

Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### Rohma Hasna Rohillah (2023): Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Dan Pasir Penyu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda didukung oleh program *Statistical Product and Service Collution 26 of Windows (SPSS 26 of Windows)*. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 35 orang guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar  $0,698 > 0,349$  dan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Supervisi klinis kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,713 > 0,349$  dan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $R (r_{hitung})$  square sebesar  $0,774 > 0,349 (r_{tabel})$  dengan kategori korelasi kuat. Kemudian diperoleh R Square sebesar 0,599 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dan supervisi klinis kepala madrasah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 59,9% dan 41,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil persamaan regresi menunjukkan prediksi nilai variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) apabila Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah ditingkatkan sampai nilai optimal, maka Kinerja Guru menjadi 51,245.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Demokratis, Supervisi Klinis, Kinerja Guru.

UIN SUSKA RIAU

## ABSTRACT

**Nurrohma Hasna Rohillah, (2023): The Effect of Democratic Leadership and Clinical Supervision of School Principals toward Teacher Performance at Islamic Elementary School, Lubuk Batu Jaya and Pasir Penyau Districts.**

This research aimed at knowing the effect of democratic leadership and clinical supervision of school principals toward teacher performance at Islamic Elementary School, Lubuk Batu Jaya and Pasir Penyau Districts. It was a quantitative correlational research. Questionnaire, observation, and documentation techniques were used for collecting the data. Multiple linear regressions technique supported by the statistical product and service solution 26 of windows (SPSS 26 of Windows) program was used for analyzing the data. Saturated sample technique was used in this research. The samples were 35 teachers. The findings of this research showed that the democratic leadership of school principal has a positive and significant effect to teacher performance with a correlation coefficient  $0.698 > 0.349$  and its significance was  $0.000 < 0.05$ . Clinical supervision of school principal has a positive and significant effect to teacher performance with a correlation coefficient  $0.713 > 0.349$  and its significance was  $0.000 < 0.05$ . The democratic leadership and clinical supervision of school principals together have a positive and significant effect to teacher performance that were obtained that  $R (r_{\text{observed}})$  Square value =  $0.774 > 0.349 (r_{\text{table}})$  in a strong correlation category. Then it was obtained that  $R$  Square 0.599 which means that the effect of democratic leadership (X1) and clinical supervision of school principals (X2) to teacher performance (Y) was 59.9%, and 41.1% was influenced by other variables that was not examined in this research. While the results of the regression equation showed that the predicted value of the teacher performance variable (Y) if the democratic leadership and clinical supervision of school principals were increased to optimal values, thus, the teacher performance were 51.245.

**Keywords:** Democratic Leadership, Clinical Supervision, Teacher Performance



## ملخص

ذو رحمة حسنة روح الله، (٢٠٢٣): تأثير القيادة الديمقراطية وصيانة المراقبة لدى  
المدرسة في المدرسة الابتدائية بمركز لوبوك  
جايا وباسر بينجو

هذا البحث يهدف إلى معرفة تأثير القيادة الديمقراطية وصيانة المراقبة لدى ناظر المدرسة على نتائج اختبار لوبيك باتو جايا وباسر بينجو. هذا البحث نوعي ارتباطي. ومن أساليب جمع البيانات استفتاء وملاحظة ووثيقة. وأسلوب تحليل البيانات إحصائي خطي متعدد على مساعدة برنامج إحصائي ٢٦ ويندوس. وأسلوب تعيين العينة عينة ممتدة حيث أن عينة الدراسة ٢٦ مدرساً وثلاثون مدرساً. ونتيجة البحث دلت على أن القيادة الديمقراطية تأثرت تأثيراً إيجابياً وهاماً في نوعية عمل المدرس، ومدى نتيجة معامل الارتباط  $0,349 < 0,698$  وكانت نتيجة الدرجة الحرجة  $0,005 < 0,000$ . وكانت صيانة مراقبة ناظر المدرسة تأثرت تأثيراً إيجابياً وهاماً في نوعية عمل المدرس، ومدى نتيجة معامل الارتباط  $0,349 < 0,713$ ، وكانت النتيجة الحرجة  $0,05 < 0,000$ . وإن القيادة الديمقراطية وصيانة المراقبة لدى ناظر المدرسة تأثرت تأثيراً إيجابياً وهاماً في نوعية عمل المدرس، ونتيجة  $R(r_{hitung}) \text{ Square } 0,774 > 0,349 (r_{tabel})$  وهذه النتيجة وقعت في معيار الارتباط الشديد. ونتيجة  $R \text{ Square } 0,599$  أى أن تأثير القيادة الديمقراطية ( $X_1$ ) وصيانة المراقبة لدى ناظر المدرسة ( $X_2$ ) في نوعية عمل المدرس ( $Y$ )  $9,4\%$  و  $41,1\%$ . والباقي أثره متغيرات أخرى غير مقدم في هذا البحث. ونتيجة مساهمة الانحساب دلت على تنبؤ نتيجة متغير نوعية المدرس ( $Y$ )، إذا ترقى القيادة الديمقراطية وصيانة المراقبة لدى ناظر المدرسة حتى تصل إلى النتيجة الكاملة فأصبحت نوعية عمل المدرس إلى  $51,24\%$ .

الكلمات الرئيسية: القيادة الديمقراطية، صيانة المراقبة، نوعية عمل المدرس

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan memiliki peranan penting terhadap kehidupan manusia, karena Sebagian besar ilmu didapat melalui Lembaga Pendidikan. Berbicara Lembaga Pendidikan, tidak terlepas dari yang namanya Kepala Madrasah yang memimpin, dan guru yang mengajar. Agar berjalannya proses belajar mengajar didalam lembaga pendidikan tentunya harus ada kerjasama yang baik antara Kepala Madrasah, guru dan masyarakat. Selain terciptanya Kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru, perlu diketahui bahwa dibalik tercapainya tujuan pembelajaran dan Pendidikan di sekolah ada guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi.

Kompetensi guru menentukan mutu lulusan suatu Pendidikan, karena murid belajar langsung dari para guru. Jika kompetensi guru rendah, maka proses pembelajaran tidak akan berjalan efektif dan menyenangkan.<sup>1</sup> Jika pembelajaran tidak efektif dan menyenangkan, maka murid sulit menerima dan menyerap serta memahami pelajaran. Mengantisipasi permasalahan tersebut, guru dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang digali terus menerus, dengan cara guru harus mengasa ilmu, terus belajar dan berlatih di sela-sela tugas mengajar. Sehingga kinerja yang dihasilkan dapat tercipta sesuai harapan.

---

<sup>1</sup>Janawi, *Kompetensi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 3.



Guru yang berkualitas tentunya memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh. Makanya seorang guru di tuntut memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya. Sehingga memberikan hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang memilki kinerja baik, sebab guru merupakan ujung tombak dari pelaksanaan proses pendidikan. Proses pembelajaran akan dapat berjalan baik apabila seorang guru memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko dalam buku Dedi Rianto Rahadi, bisa dilihat antara lain yaitu: suka mangkir, meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner dan gejala negatif lainnya.<sup>2</sup> Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktifitas kerja.

Pada saat ini, masih ada guru yang menyalahgunakan tugasnya, dengan tidak bertanggung jawab atas tugasnya secara optimal. Sehingga sering kita dengar guru terlambat memasuki kelas saat pembelajaran atau tidak disiplin, guru tidak mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga tidak tepat

---

<sup>2</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2015), h. 7

waktu menyelesaikan tugas dan kita jumpai seorang guru yang kurang mampu mengelola kelas sehingga kelas tidak kondusif. Sehingga ini bisa berdampak terhadap kemajuan sekolahnya.

Menurut Burhanudin Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.<sup>3</sup>

Selain itu menurut Henry Simamora ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja personal yaitu: 1) faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi, 2) faktor psikologi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, 3) dan faktor organisasi meliputi persepsi, motivasi, sikap, kepribadian dan belajar.

Persepsi adalah proses transfer informasi kedalam otak manusia yang terjadi secara terus menerus yang berkaitan dengan lingkungan sekitarnya.<sup>4</sup> Melalui proses dua arah yang hasilnya berupa aksi dan reaksi yang membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran yang utuh.

Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>3</sup>Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.34.  
<sup>4</sup>Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 02

indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi.<sup>5</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi dapat diartikan bila kepala madrasah memiliki kepemimpinan dan supervisi yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya. Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Supriadi mengungkapkan dalam buku E. Mulyasa bahwa erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.<sup>6</sup>

Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan sekolahnya. Satu hal yang tidak terpisah dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

<sup>5</sup> Sugihartono, dkk, *Teori Tentang Pengertian Persepsi*, (Jakarta: Yayasan Kanisius, 2007), h. 8

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.24.





© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk terciptanya kepemimpinan yang baik maka kepala madrasah harus mempunyai gaya kepemimpinan dalam kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan Banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut Samsu terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan Rasulullah SAW, autokratik, laissez-faire, kharismatik, demokratis, partisipatif, transformasional, situasional, grid, tiga dimensi.<sup>7</sup> Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat, apabila dihubungkan dengan peranan madrasah dalam menentukan kualitas pendidikan ditingkat selanjutnya. Berkembangnya semangat kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas profesional guru, banyak ditentukan oleh kualitas Kepala Madrasah. Dengan kepemimpinan demokrasi dapat mendorong kreativitas guru dan adanya keleluasaan guru untuk berkembang karena guru diberikan kesempatan dalam berpikir kreatif dan inovatif untuk berkembang dan beberapa pengambilan keputusan dalam madrasah.

Kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah memiliki fungsi yang sangat strategis berkaitan dengan supervisi klinis. Supervisi klinis merupakan bentuk pelaksanaan supervisi yang difokuskan pada upaya untuk meningkatkan

<sup>7</sup> Samsu, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jambi: CV. Diandra Kreatif, 2022), h. 9.

kualitas proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru melalui perencanaan kegiatan yang sistematis dan menunjang satu dengan yang lainnya. Supervisi dilaksanakan untuk mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi dalam proses belajar mengajar sekaligus menyajikan alternatif solusi. Selain itu, kepala sekolah juga harus terampil dalam mendorong dan memotivasi guru agar selalu memberikan upaya perbaikan serta mengaktualkan peran dan fungsinya dalam proses belajar mengajar.

Dewasa ini, masih banyak guru yang belum terampil dalam menggunakan strategi pengajaran, terutama guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu. Hal ini terlihat dari masih adanya menyajikan strategi yang sama setiap harinya. Bahkan sebagian guru ada yang belum memahami apa yang disampaikan kepada peserta didiknya. Permasalahan ini sering terjadi, sehingga menyebabkan munculnya generasi-generasi yang kurang berkualitas. Dalam hal ini guru harus diarahkan oleh kepala sekolah, sebab guru tidak hanya bekerja sendiri namun ada kepala sekolah yang berperan penting terhadap semangat dan profesional guru dalam mengajar. Sebagaimana bahwa guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan agar dapat mewujudkan hasil secara tepat dan efektif.

Dalam pelaksanaan supervisi klinis kepala sekolah harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja dengan para guru, menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, sopan dan lembut serta dapat menciptakan iklim kerja yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran yang tentram. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya". (QS. Ali-Imran: 159).<sup>8</sup>

Ayat diatas menegaskan bahwa teknik atau pendekatan yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas sangat memperhatikan situasi dan kondisi guru, dengan berlaku lemah lembut tidak otoriter memberikan kesempatan menyampaikan segala keluhan dan permasalahannya, bermusyawarah dan bekerja sama.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada bulan Agustus 2022 di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penu terlihat bahwa sekolah tersebut mempunyai potensi yang sangat besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang dapat diakui kredibilitasnya dan tumbuh menjadi salah satu sekolah unggulan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan Ustadz Irhamim dan Ustadzah Alvi Rani Mercury selaku guru di MIS Mambaul Hisan dan MIS Riyadul Muta'alimin peneliti dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>8</sup>Departemen RI, *Al-Qur'annulkarim Al-Qur'an Hafalan*, (Cordona: Bandung, 2018), h.71.

menyimpulkan bahwa kepala madrasah telah memiliki kepemimpinan yang demokratis dan telah melaksanakan supervisi klinis dengan baik dibuktikan dengan:

1. Kepala madrasah selalu memperhatikan kebutuhan mengajar guru.
2. Kepala madrasah memberikan solusi kepada guru yang memiliki persoalan.
3. Kepala madrasah menerima setiap kritik dari guru.
4. Kepala madrasah menerima setiap saran dari guru.
5. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk mempertahankan prestasi guru.
6. Kepala madrasah membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat.
7. Kepala madrasah membimbing guru dalam memilih media pembelajaran.
8. Kepala madrasah mengadakan kunjungan kelas yang teratur untuk melakukan observasi terhadap guru.
9. Kepala madrasah menyelenggarakan rapat rutin.<sup>9</sup>

Berdasarkan pengamatan, penulis melihat bahwa kepala madrasah memiliki kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis yang baik, dalam artian bahwa dengan memiliki kepemimpinan demokratis serta menjalankan fungsi supervisi klinis, seorang kepala madrasah akan mempengaruhi kinerja guru. Maka penulis dapat menarik kesimpulan, kepala madrasah ibtdaiyah kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu telah memiliki gaya

---

<sup>9</sup>Irhamim & Alvi Rani Mercury, *Guru MIS Mambaul Hisan dan Guru MIS Riyadul Muta'alimin*, Wawancara Hari Selasa Tanggal 09 Agustus 2022 Pukul 10.00 WIB.

kepemimpinan demokratis dan telah melakukan supervisi klinis, tentunya kedua hal tersebut diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Akan tetapi walaupun kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terlihat efektif dalam penerapannya kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau masih rendah, hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Beberapa guru tidak memahami materi pembelajaran bidang studi yang diajarkan.
2. Ada guru yang tidak memberikan solusi untuk kesulitan belajar siswa.
3. Masih ada guru yang menyajikan materi dengan satu metode saja.
4. Masih ada guru yang tidak membuat perangkat mengajar.
5. Adanya guru yang tidak memperhatikan disiplin belajar siswa.
6. Masih ada guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.<sup>10</sup>

Gejala di atas menjelaskan bahwa terdapat permasalahan di dalam kinerja guru. Berdasarkan gejala tersebut maka penulis berasumsi apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru. Berdasarkan asumsi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk judul **PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN LUBUK BATU JAYA DAN PASIR PENYAU.**

---

Sri Purnawati dan Jumani Eka Lestari, "kepemimpinan Demokratis", Hasil Wawancara Kepala Madrasah dan observasi, Inhu 20 Juli 2022.



## B. Defenisi Istilah

### Persepsi

Persepsi Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi.<sup>11</sup> Adapun yang dimaksud secara spesifik adalah mengenai persepsi guru yang merupakan proses yang dipilih guru untuk mengorganisasikan, mengartikan masukan dan informasi untuk menciptakan suatu gambaran.<sup>12</sup>

#### 1. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Pembagian tugas disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan agar setiap anggotanya berpartisipasi secara aktif. Hal tersebut bertujuan agar setiap anggota mengetahui tugas apa yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasinya.<sup>13</sup>

Adapun yang penulis maksud dengan kepemimpinan demokratis dalam judul penelitian ini adalah kepemimpinan yang menyerap aspirasi orang-orang yang ada di bawahnya dan memberikan kesempatan pada orang-orang yang dipimpin untuk berpartisipasi dalam pengambilan

<sup>11</sup> Sugihartono, *Op., Cit.*, h. 8

<sup>12</sup> Abdul Hamid, *Guru Profesional*, Jurnal Al-Falah, Vol. XVII, No. 23, Tahun 2017, h.

275.

<sup>13</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: CV. Gamma Media, 2011), h. 134.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusan yang dilakukan seorang pemimpin, pemimpin selalu mengikuti sertakan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan dan musyawarah sehingga pemimpin dapat mengesampaikan kepentingan pribadi demi tercapai tujuan bersama-sama.

### Supervisi Klinis

Supervisi klinis merupakan kegiatan pembinaan kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Menurut Nana Sudjana, supervisi klinis yaitu sebagai bantuan profesional yang diberikan kepada guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran agar guru dapat mengatasi masalah yang dialaminya berkaitan dengan proses pembelajaran. orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru, menimbulkan motif guru kearah peningkatan suasana proses belajar mengajar yang lebih baik.<sup>14</sup>

Adapun yang penulis maksud dengan supervisi klinis dalam judul penelitian ini adalah serangkaian kegiatan supervisi sistematis yang merupakan hasil kolaborasi antara kepala sekolah sebagai supervisor profesional dan berpengalaman dengan guru yang melakukan kegiatan proses belajar mengajar didalam kelas, yang ditujukan bagi peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan

---

Donni Juni Prima dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014), h.83.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

#### 4. Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu

Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Bernama Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Hisan dan Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Pasir Penyu Bernama Madrasah Ibtidaiyah Riyadul Muta'alimin adalah Lembaga pendidikan formal, tempat ini merupakan lokasi dimana penulis melakukan penelitian. MI Mambaul Hisan sebuah lembaga yang terletak di Jl. Masjid Rimpian Desa Lubuk Batu Jaya Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu, Kode pos 29353. Kemudian MI Riyadul Muta'alimin sebuah Lembaga yang terletak di Jl. Teuku Umar Lingkungan Kelurahan Sekar Mawar Kecamatan Pasir Penyu, Kode Pos 29358.

### 6. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, teridentifikasi masalah-masalah MTs Kecamatan Pasir Penyu sebagai berikut:

Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu sangat baik, terlihat dari eksistensi Lembaga yang semakin meningkat dalam satu tahun ini.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengaruh persepsi guru tentang supervisi klinis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu sangat baik, terlihat dari efektifnya Guru dalam proses belajar mengajar.

Teknik-teknik kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu sangat baik, terlihat dari eksistensi Lembaga yang semakin meningkat dalam satu tahun terakhir ini.

d. Teknik-teknik supervisi klinis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu sangat baik, terlihat dari efektifnya Guru dalam proses belajar mengajar.

e. Faktor penghambat pelaksanaan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu terdiri dari banyak faktor salah satunya perbedaan persepsi yang mengganggu jalannya setiap tugas yang diberikan.

Faktor pendukung pelaksanaan supervisi klinis terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu terdiri dari banyak faktor yaitu pemberian motivasi kepada guru, faktor dukungan dari pihak sekolah, dan banyak faktor lain yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan supervise klinis.

## 2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup kajian tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis seperti yang tercantum pada identifikasi masalah di atas, maka peneliti memfokuskan masalah penelitian ini pada Pengaruh Persepsi Guru Tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu.

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu?
- 2) Apakah persepsi guru tentang supervisi klinis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu?
- 3) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi klinis Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap secara simultan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu.

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk keperluan teoritik maupun praktis.

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai upaya untuk memperkaya khazanah keilmuan dibidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis, sehingga terciptanya kinerja guru yang lebih baik.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Berguna menambah wawasan pengetahuan, dan keterampilan peneliti khususnya yang terkait dengan penelitian kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis yang dilakukan kepala madrasah.

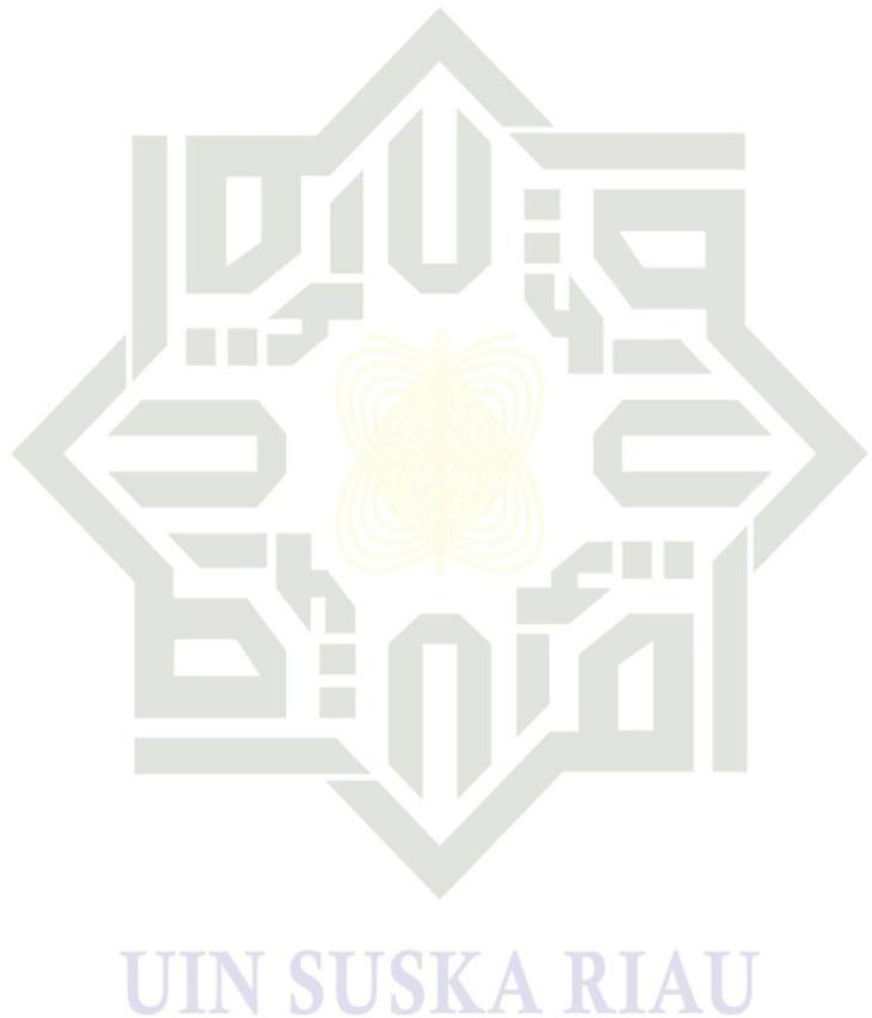


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Guru

###### a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”.<sup>15</sup> Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*.

Menurut Fattah dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.<sup>16</sup>

Samsudin menyebutkan bahwa, Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.<sup>17</sup>

Abdul Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016) h. 10

Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing), h.1

Imron, *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*, (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018), h. 23.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
*Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>18</sup>

Menurut Mangkunegara dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam

Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T. Matteson, *Organizational Behavior & Management*, (New York: McGraw-Hill, 2-14), h. 141.

Dedi Rianto Rahadi, *Op.Cit.*, h. 1.



melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.<sup>20</sup> Kinerja dapat di arti juga kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan firman Allah SWT:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105).<sup>21</sup>

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones mengatakan bahwa Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain yaitu kemampuan pribadi, kemampuan manajer, kesenjangan proses, masalah lingkungan, situasi pribadi, motivasi.<sup>22</sup>

Wood berpendapat untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) sebagai suatu fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*).<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Abdul Madjid, *Op.Cit.*, h. 11

Departemen Ri, *Op.Cit.*, h. 203

Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, (Malang: UB Press, 2013), h. 40

D. Clewes, *A Student-Centred Conceptual Model of Service Quality in Higher Education* (Quality in Higher Education, 2003), h. 69



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Misalnya seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).<sup>24</sup>

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal.<sup>25</sup> Sutermeister mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian.

Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor yaitu, lingkungan fisik pekerjaan, lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari

<sup>24</sup> *Ibid.*, h. 5

<sup>25</sup> Abdul Madjid, *Op.Cit.*, h. 11

(kepemimpinan, organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen).<sup>26</sup>

Sedikit berbeda dengan pandangan di atas, Timpe dalam Mulyasa mengemukakan bahwa kinerja merupakan akumulasi dari tiga faktor yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat eksternal”.<sup>27</sup> Keterampilan yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Upaya dapat berupa motivasi yang diperlihatkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi eksternal dapat berupa fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kinerja seseorang.

Berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment* instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG).<sup>28</sup> Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu ”1) Rencana Pelaksanaan Program (RPP), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom* dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) dan 3) Penilaian pembelajaran”.<sup>29</sup>

Apabila dikaitkan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 23.  
 Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 9.  
 Ibid., h. 12  
 Luthan Fred, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw Hill, 2017), h. 132





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Berkaitan dengan ini, Mitchell dalam Uno dan Lamatenggo merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan, yaitu “kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi”.<sup>30</sup>

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.<sup>31</sup>

#### c. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan

Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia. Indonesia, 2018), h. 21

Supardi, *Op.Cit.*, h. 12



yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.<sup>32</sup>

Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich ada patokan tersebut meliputi:

- 1) Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi sekolah.
- 2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- 3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- 4) Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.<sup>33</sup>

Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Rusman menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (a) bekerja dengan siswa secara individual; (b) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (c) pendayagunaan media pembelajaran; (d) melibatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, (Jakarta: Salemba Empat, 1016), h. 82

Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T, Matteson, *Op.Cit.*, h. 14.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (e) Kepemimpinan yang aktif dari guru.<sup>34</sup>

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik.

Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran, (2) mengelola program pembelajaran, (3) Mengelola kelas, (4) menggunakan media dan sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi pembelajaran, (7) menilai prestasi belajar siswa, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.<sup>35</sup>

Demikian, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik, belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk menunaikan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang.<sup>36</sup> Oleh karena itu, kinerja plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang

Dhany Feby Nalasatria, 2013, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Bukti Empiris dari Sekolah Menengah Atas Hang Tuah I Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 1 No. 2, Maret 2013.

Luthan Fred, *Op.Cit.*, h. 57.

Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T, Matteson, *Op.Cit.*, h. 22.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Esensi dari kinerja guru ini tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang digelutinya, dalam hal ini proses pembelajaran di sekolah khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.<sup>37</sup>

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar dikelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya.<sup>38</sup> Karena bagaimana pun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia, bahkan

h.85. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2017),  
 Ibid., h. 16





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Sedangkan kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seseorang yang diwujudkan dalam kepribadian yang mantap dan berwibawa, stabil, dewasa dan berakhlak mulia serta mampu sebagai teladan bagi peserta didik.<sup>39</sup>

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga yang bersangkutan mampu membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, antar sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik serta masyarakat sekitar.<sup>40</sup>

Adapun Indikator penilaian terhadap kinerja guru terdapat tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

#### 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka karya, 2015), h. 129  
<sup>40</sup> Ibid., h. 17

<sup>41</sup> Surya Dharma, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008), h. 22





## 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

- a) Pengelolaan Kelas.
- b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar.
- c) Penggunaan Metode Pembelajaran.

## 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan.<sup>42</sup>

## 2. Konsep dan Teori Persepsi Guru

### Pengertian Persepsi Guru

Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi.

Persepsi bermula dari adanya pemberian stimulus dan dapat diterima oleh seseorang, stimulus dapat berupa keadaan atau situasi

---

<sup>42</sup>Ibid., h. 23.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berupa informasi. Selanjutnya stimulus merangsang individu untuk melakukan interpretasi yang prosesnya dipengaruhi oleh masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi dan kecerdasan serta kepribadian seseorang.<sup>43</sup>

Dalam kamus psikologi persepsi berasal dari kata “*Perception*” yang berarti proses mengetahui atau mengenali objek dalam kejadian objektif dengan alat bantu indera manusia.<sup>44</sup>

Persepsi guru merupakan proses yang dipilih guru untuk mengorganisasikan, mengartikan masukan dan informasi untuk menciptakan suatu gambaran. Persepsi akan bergantung salah satunya dengan hubungan dalam medan yang mengelilingi dan kondisi diri guru.<sup>45</sup>

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa persepsi guru adalah proses seseorang guru dalam memahami suatu objek melalui interaksi dan stimulus yang diberikan oleh orang lain dan hasilnya berupa informasi yang di proses melalui alat inderanya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Guru**

Menurut Kreck dan Cruthfield dalam buku Rakhmat menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

<sup>43</sup> Sugihartono, *Op.Cit*, h. 8

<sup>44</sup> J. P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.

<sup>45</sup> Abdul Hamid, *Op.Cit.*, h. 275



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1) Faktor Fungsional

Faktor ini merupakan pengaruh yang ada pada individu yang mengadakan persepsi berlandaskan kebutuhan, masa lalu yang berkaitan dengan personal, hal ini terjadi karena karakteristik orang dalam memberikan respon pada stimulus akan menentukan persepsi.<sup>46</sup>

Persepsi bersifat selektif secara fungsional yang berarti bahwa objek yang mendapatkan tekanan dalam persepsi biasanya objek yang mempengaruhi individu yang melakukan persepsi. Dalam faktor fungsional ini termasuk juga pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional dan latar belakang budaya.

### 2) Faktor Personal

Faktor personal merupakan faktor yang berasal dari diri sendiri dalam hal ini adalah guru. Dalam faktor personal hal-hal yang dipengaruhi adalah:

1. Pengalaman
2. Motivasi
3. Kepribadian

### 3) Faktor struktural

Psikologi Gestalt merumuskan prinsip-prinsip yang bersifat structural, yaitu:

---

Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka karya, 2015), h. 188.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apabila keseluruhan kita mempersepsi sesuatu kita akan mempersepsi sebagai suatu keseluruhan.
2. Medan perseptual dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi arti.
3. Sifat-sifat perseptual dan kognitif dari sub struktur ditentukan pada umumnya oleh sifat stimulus keseluruhan.
4. Objek atau peristiwa yang berdekatan dalam ruang dan waktu cenderung ditanggapi sebagai bagian dari struktur yang sama.<sup>47</sup>

#### B. Indikator Persepsi Guru

Indikator persepsi guru dibagi menjadi dua macam yaitu proses penerimaan dan evaluasi.

- 1) Penerimaan dan penyerapan, merupakan tahap fisiologis yaitu berfungsinya alat indera untuk menerima stimulus dari lingkungannya dan dapat diterima dengan baik. penerimaan ini berupa gambaran yang akan terkumpul didalam otak yang digambarkan dengan kesan-kesan yang baik ataupun buruk.
- 2) Pengertian atau pemahaman, setelah mendapat proses gambaran berupa kesan-kesan maka gambaran tersebut diorganisir, digolongkan, dibandingkan dan diinterpretasikan sehingga terbentuk pemahaman.
- 3) Penilaian dan evaluasi, merupakan tahapan penerimaan stimulus yang ditangkap oleh alat indera kemudian dievaluasi oleh alat

Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.



indera. Individu akan membandingkan pemahaman yang didapat dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif.<sup>48</sup>

### 3. Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

#### a. Definisi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah mampu untuk mendorong kinerja para guru serta menunjukkan sifat yang bersahabat, dekat, perhatian, serta penuh pertimbangan terhadap para guru baik secara kelompok maupun secara individual.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi ataupun lembaga secara efektif dan efisien. Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang berarti membimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan benda. “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin atau membimbing atau menuntun.<sup>49</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>48</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), h. 35  
<sup>49</sup> Muhammad Kristiawan dkk, *Manajemen Pendidikan*, Cet Ke-1, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h.114



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perintah yang direncanakan.<sup>50</sup> Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya. Berdasarkan firman Allah SWT:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”. (QS. An-Nisa: 58).<sup>51</sup>

Kepemimpinan (*leadership*) tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses mempengaruhi bawahan atau orang lain. Menurut Nawawi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Hal ini dipertegas dengan pendapat Robbins yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Cet. Ke-4, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.15

<sup>51</sup> Departemen RI, *Op.Cit.*, h.87.

<sup>52</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, Cet. Ke- 2 (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 1



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama hingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.<sup>53</sup>

Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Blmchard mendefinisikan kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu.<sup>54</sup>

Donni Juni Priansa dan Agus Garnida dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Perkatoran* menurut Kouzes dan Posner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Sedangkan, Kartono menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif guna mencapai tujuan yang direncanakan.<sup>55</sup>

Kepemimpinan di sekolah disebut kepala sekolah. Secara etimologi, kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Kata kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata

---

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h.154  
 Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan, (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontesasi di Bidang Pendidikan)*, Cet. Ke-1, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 3  
 Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Op.Cit.*, h. 141





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana tempat terjadinya penerimaan dan pemberian penjelasan.<sup>56</sup>

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.<sup>57</sup> Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.<sup>58</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah yang melakukan kegiatan untuk mempengaruhi bawahan agar mengikuti keinginannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

#### b. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan atau sifat atau bakat alam yang dimiliki pemimpin. Teori-teori tersebut menurut Said adalah sebagai berikut.

##### 1) Teori Orang Terkemuka (*Great Man Theory*)

Kelompok teori ini disusun berdasarkan cara induktif dengan mempelajari sifat-sifat yang menonjol dari pemimpin atas

<sup>56</sup> Muhammad Kristiawan dkk, *Op.Cit.*, h. 14

<sup>57</sup> *Ibid.*, h. 15

<sup>58</sup> Siswanto, *Op.Cit.*, h. 121





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keberhasilan tugas yang dijalankan, terutama kemampuan dalam memimpin. Dalam teori ini disebutkan bahwa kepemimpinan orang-orang besar didasarkan atas sifat yang dibawa sejak lahir, jadi merupakan sesuatu yang diwariskan.<sup>59</sup>

## 2) Teori Lingkungan (*Environmental Theory*)

Dalam teori ini dikatakan bahwa munculnya pemimpin itu merupakan hasil dari sebuah proses waktu, tempat dan situasi atau kondisi. Teori ini disebut teori teori sosial yang berkesimpulan bahwas “*leads are made not born*” (pemimpin ini dibentuk bukan dilahirkan). Seseorang akan muncul sebagai pemimpin apabila ia berada pada lingkungan sosial tertentu, yaitu suatu kehidupan berkelompok, dan memanfaatkan situasi dan kondisi sosial untuk bertindak dan berkarya mengatasi masalah-masalah sosial yang timbul.<sup>60</sup>

## 3) Teori Pribadi dan Situasi (*Personal Situation Theory*)

Teori ini merupakan kombinasi dari kedua teori diatas. Teori ini pada dasarnya mengakui bahwa kepemimpinan merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu: pertama sebagai perangai atau sifat pribadi pemimpin; kedua sebagai sifat dari kelompok dan anggota; dan ketiga sebagai kejadian atau masalah-masalah yang dihadapi kelompok. Seseorang akan berhasil dalam kepemimpinan apabila ia memiliki bakat memimpin sejak lahir, kemudian dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

<sup>59</sup>Ibid., h. 118

<sup>60</sup>Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang efektif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), h. 75-8.



#### 4) Teori Interaksi dan Harapan (*Interaction Expectation Theory*)

Teori ini mempunyai 3 variabel yaitu 1) aktivitas; 2) interaksi; dan 3) sentimen (harapan). Berdasarkan ketiga variabel tersebut maka struktur dalam interaksi akan menentukan arah daripada aktivitas, sehingga pemimpin harus dapat menciptakan suatu struktur interaksi yang dapat menstimulus terciptanya suatu suasana yang relevan dengan harapan-harapan masyarakat. Teori ini lebih menitikberatkan pada dinamika interaksi anatar pemimpin dan rakyat dan melalui interaksi ini dapat dijangkau harapan-harapan dan keinginan dari masyarakat.<sup>61</sup>

#### 5) Teori Humanistik

Teori ini melihat manusia adalah *motivated organism* yang memiliki struktur dan *system control* tertentu. Di antara tokohnya adalah *Likert*, ia menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang saling berhubungan di mana seorang pemimpin harus memperhitungkan harapan-harapan dan nilai-nilai dan keterampilan individual dari mereka yang terlibat dalam interaksi. Dalam teori ini pemimpin harus melihat bahwa dirinya dan individual lain dalam organisasi adalah manusia yang memiliki potensi dan keterampilan, maka seorang pemimpin akan dianut jika ia mampu mengelola potensi sumber daya manusia dalam organisasi dengan baik guna mencapai tujuan organisasi.<sup>62</sup>

<sup>61</sup>*Ibid.*, h. 119

<sup>62</sup>*Ibid.*, h.120

### c. Tujuan Kepemimpinan

Menurut Muflihah menyatakan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi, untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi agar bisa mencapai tujuan. Fred Fiedler dan Martin Chemers, menyatakan bahwa hal yang menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintah atau lainnya adalah kepribadian dan kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tak terpisahkan antara satu dengan lainnya. Tidak ada kelompok tanpa adanya pemimpin, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok.<sup>63</sup> Seseorang tidak akan dikatakan sebagai pemimpin, jika ia berada di luar kelompoknya. Ia harus berada dalam kelompoknya dan memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan.

Dengan demikian, tujuan kepemimpinan adalah untuk menghantarkan suatu organisasi atau kelompok pada tujuan yang telah disepakati bersama dengan *leader*, sebagai *Koor-nya*.<sup>64</sup>

### d. Fungsi Kepemimpinan

Sinamo menjelaskan fungsi kepemimpinan sebagai berikut: memimpin dengan visi yang jelas, memimpin dengan keteladanan, seorang komunikator yang terampil, mampu memenangkan kepercayaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Masduki Duryat, *Op.Cit.*, h. 8  
*Ibid.*, h. 8





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para pengikutnya, tenang menghadapi situasi yang sulit, mampu mengundang ketidak sepahaman secara konstruktif, tampil dengan citra professional, mampu membuat perkara yang rumit jadi sederhana, mampu bekerja dan membangun keberhasilan bersama tim, senang membantu orang lain berhasil, seorang pelaku, sukses yang sejati, seorang yang menghindari politik kantor dan tidak menerapkan favoritisme.

Menurut Siagian menyatakan beberapa fungsi yang harus diperankan oleh seorang pemimpin yang tidak hanya berfungsi sebagai kriteria kinerja bawahan, tetapi juga berfungsi sebagai yaitu:<sup>65</sup>

#### 1) Fungsi Kepemimpinan sebagai Penentu Arah

Penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan. Keputusan tersebut merupakan arah yang akan dicapai oleh setiap individu dalam organisasi. Jika keputusan pemimpin tidak ada, maka para bawahan akan kehilangan orientasi yang pada gilirannya dapat menghancurkan eksistensi kepemimpinan tersebut.

#### 2) Fungsi Kepemimpinan Menjadi Wakil dan Juru Bicara Organisasi.

Tidak ada satu pun organisasi yang dapat melepaskan dari situasi sosial di mana organisasi tersebut berada. Dengan demikian setiap organisasi harus memelihara hubungan baik dengan lingkungan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sosialnya. Proses ini dapat berjalan jika pemimpin organisasi tersebut mampu mewakili aspirasi dan kebutuhan bawahannya sehingga tidak paradoks dengan perubahan lingkungan eksternal tersebut. Dalam situasi yang demikian pimpinan harus berfungsi harus menjadi wakil dan juru bicara Organisasi.

#### 3) Fungsi Komunikator

Komunikator diperlihatkan dalam membina hubungan baik organisasi yang dipimpinnya ke luar maupun ke dalam melalui proses komunikasi yang baik. Proses komunikasi tersebut merupakan salah satu wahana yang dapat meminimalkan konflik.<sup>66</sup>

#### 4) Fungsi Mediator

Fungsi mediator menisyaratkan bahwa pemimpin harus mampu mengarahkan bawahan, mengatasi masalah yang dihadapi bawahan, memecahkan masalah maupun menyelesaikan setiap konflik yang terjadi dengan pihak luar atau dalam organisasi sendiri dengan sebaik-baiknya. Terakhir integrator berarti bahwa pemimpin harus mampu mengintegrasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai integrator pemimpin memberi kesempatan peluang mengembangkannya, serta mengupayakan keterlibatan setiap bawahan sebagai bentuk pembinaan dan pengembangan potensi bawahan.

---

*Ibid.*, h. 12



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Apabila fungsi-fungsi kepemimpinan yang telah diuraikan oleh para ahli dapat dijalankan dalam upaya pengembangan suatu organisasi, maka akan membuahkan suatu kepemimpinan yang efektif, dengan kata lain efektivitas kepemimpinan dapat dicapai dengan cara menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara konsisten.<sup>67</sup>

#### e. Peran Kepemimpinan

##### 1) *The Vision Role*

Sebuah visi adalah pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. Dengan kata lain sebuah pernyataan visi harus dapat menarik perhatian tetapi tidak menimbulkan salah pemikiran. Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi di masa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.

Peran Pemimpin dalam Pengendalian dan Hubungan Organisasional. Tindakan manajemen para pemimpin organisasi dalam mengendalikan organisasi meliputi:

- a) Mengelola harta milik atau aset organisasi;
- b) Mengendalikan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi;
- c) Menumbuhkembangkan serta mengendalikan situasi maupun kondisi kondusif yang berkenaan dengan keberadaan hubungan dalam organisasi. Dan peran pengendalian serta pemelihara /

<sup>67</sup> Ibid., h.13



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengendali hubungan dalam organisasi merupakan pekerjaan kepemimpinan yang berat bagi pemimpin. Oleh sebab itu diperlukan pengetahuan, seni dan keahlian untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif.<sup>68</sup>

Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.

Ruang lingkup peran hubungan yang melekat pada pemimpin meliputi peran pemimpin dalam pembentukan dan pembinaan tim-tim kerja; pengelolaan tata kepegawaian yang berguna untuk pencapaian tujuan organisasi; pembukaan, pembinaan dan pengendalian hubungan eksternal dan internal organisasi serta perwakilan bagi organisasinya.

#### 2) Peran Pembangkit Semangat

Salah satu peran kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi.

---

<sup>68</sup> Benjamin Bukit dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), h. 54



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Insentif akan efektif dalam peningkatan semangat kerja jika diberikan secara tepat, artinya sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan yang diberi insentif, dan disampaikan oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi, serta diberikan dalam suatu “event” khusus.

Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat- kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang berkualitas, perbaikan lingkungan kerja, dan sebagainya.<sup>69</sup>

### 3) Peran Menyampaikan Informasi

Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.

---

*Ibid.*, h.55





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Informasi yang disebarkan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya. Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>70</sup>

#### f. Syarat dan Prinsip Kepemimpinan

Menurut Mutohar, kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk diajak bekerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Asmendri mengungkapkan syarat dan proses seorang pemimpin pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang terpuji antara lain: periang, ramah, bersemangat, pemberani, murah hati, spontan, percaya diri, dan memiliki kepekaan sosial yang tinggi.

---

<sup>70</sup>*Ibid.*, h. 56



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 2) Paham dan menguasai tujuan yang hendak dicapai dan mampu mengkomunikasikan kepada bawahan dan *stakeholder*;
- 3) Memiliki wawasan yang luas dibidang tugasnya dan bidang-bidang lain yang relevan; dan
- 4) Berpegang pada prinsip-prinsip umum kependidikan yang meliputi: konstruktif, kooperatif, kreatif, partisipatif, pendelegasian yang baik/proporsional, memahami dan menerapkan prinsip kepemimpinan pancasila yang dikembangkan Kihajar Dewantara.

Ini sesuai dengan firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُوءًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُم مِّنْ مُّؤْمِنِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil Jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu Jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman”. (QS. Al-Maidah: 57).<sup>71</sup>

Selain adanya syarat bagi seorang pemimpin yang baik, ada beberapa aspek personalitas yang penting dimiliki seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan yaitu:

- a) Memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpinnya dalam bidang pendidikan.

<sup>71</sup>Departemen RI, *Op.Cit.*, h. 117.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b) Memiliki keinginan yang terus-menerus untuk belajar menyesuaikan kemampuan dengan perkembangan dan tujuan organisasi yang dipimpinnya; dan Kemampuan personalitas kepemimpinan pendidikan.<sup>72</sup>

Menurut Stephen R. Coney mengungkapkan tentang karakteristik seorang pemimpin dengan mendasarkan prinsip-prinsip berikut:

- (1) Seseorang yang belajar seumur hidup

Tidak hanya melalui pendidikan formal tetapi juga di luar sekolah. Misalnya, belajar melalui pendidikan membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

- (2) Berorientasi pada pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

- (3) Membawa energi yang positif

Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti; percaya pada orang lain, keseimbangan dalam kehidupan, melihat kehidupan sebagai tantangan, sinergi dan latihan mengembangkan diri sendiri.<sup>73</sup>

#### g. Pendekatan-Pendekatan dalam kepemimpinan

Terdapat empat pendekatan kepemimpinan yang dijelaskan dalam poin-poin berikut:<sup>74</sup>

##### 1) Pendekatan Sifat

Kesuksesan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat yang dimilikinya sejak lahir.

##### 2) Pendekatan Keahlian

Individu pemimpin merupakan fokus dari pendekatan keahlian dan pendekatan sifat. Namun, jika pendekatan sifat berhubungan dengan karakter pribadi pemimpin yang dibawanya sejak lahir, maka pendekatan keahlian berpusat pada kemahiran dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh seseorang yang ingin menjadi pemimpin. Jika pendekatan sifat mempertanyakan siapa saja yang mampu untuk menjadi pemimpin, maka pendekatan keahlian mempertanyakan apa yang harus diketahui untuk menjadi seorang pemimpin. Kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan merupakan pengertian dari pendekatan keahlian.

<sup>73</sup> Masduki Duryat, *Op.Cit.*, h. 34

<sup>74</sup> Syamsu Q. Bata dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), h. 55



### 3) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku berdasarkan pada pemikiran bahwa sikap dan gaya kepemimpinan mampu menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan tersebut terlihat dari kehidupannya sehari-hari, cara ia memberi perintah, membagi tugas dan wewangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan dan sebagainya.<sup>75</sup>

### 4) Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi didasarkan pada pendapat tentang kesuksesan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin saja. Setiap organisasi mempunyai karakter khusus dan unik yang bahkan organisasi sejenis pun akan menghadapi isu-isu yang bervariasi karena lingkungan, semangat, watak dan situasi yang berbeda ini harus ditindaklanjuti dengan perilaku kepemimpinan.

Pemimpin merupakan individu yang memimpin orang terpilih sebagai pemimpin. Ia terpilih karena kemampuan kompetitif dan kooperatif dalam kelompoknya. Hal ini sangat penting dalam mengatur atau memanfaatkan sumber-sumber potensial dalam organisasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan juga tidak terpisahkan dari istilah kekuasaan yang bersifat dominan. Apabila kekuasaan tidak ada dalam diri seorang pemimpin, maka kurang utuh kewenangan yang ia berikan. Banyak para ahli yang mendefinisikan kekuasaan. Kekuasaan berhubungan erat dengan kepemimpinan.

Dengan memberikan interaksi yang menyeluruh antara kepemimpinan dan kekuasaan. Kekuasaan sangat berperan dalam menentukan nasib umat manusia. Hubungan pemimpin dan kekuasaan adalah ibarat gula dengan manisnya, ibarat garam dengan asinnya. Dua-duanya tak terpisahkan. Kepemimpinan yang efektif terwujud pada pemimpin yang kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya mencapai prestasi yang memuaskan. Saat kekuasaan tidak hanya muncul dari satu sumber, kepemimpinan yang efektif bisa dianalogikan sebagai gerakan untuk memanfaatkan asal usul kekuasaan dan menerapkannya di lingkungan yang tepat.<sup>76</sup>

#### h. Metode Kepemimpinan

Dari hubungan antara pemimpin dengan para pengikutnya, secara lambat laun akan berkembang metode kepemimpinan. Metode ialah prosedur yang sistematis dan khusus yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep, dilihat dari satu pandangan tertentu. Metode disebut juga sebagai cara bekerja, berbuat dan bertindak khususnya dalam kegiatan kegiatan kejiwaan/mental.

---

*Ibid.*, h. 57



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Metode kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. maka metode kepemimpinan diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukantugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinan.<sup>77</sup>

Ordway Tead mengemukakan metode kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1) Memberi Perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fahta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawaban pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik yang harus dipatuhi. Perintah biasanya sudah tercakup tugas, kewajiban, dam tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian perintah antara lain ialah:

- a) Kondisi pribadi individu yang diberi perintah
- b) Situasi lingkungan sekitar yang harus ikut dipertimbangkan dalam pemberian perintah.
- c) Perintah harus jelas, ringkas, namun tegas, dan tidak mengandung kemajemukan arti sehingga bisa membingungkan, serta mudah dimegerti.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Penggunaan nada suara yang wajar, netral, tidak dipaksakan, cukup ramah, agar mudah dan enak ditangkap. Semua itu dilakukan dengan ekspresi wajah yang tenang, riang, terbuka dan simpatik. Sebab raut muka dapat mempengaruhi nada perintah.
- e) Kesopan santunan dalam menyampaikan perintah memberi pengaruh pada pelaksanaan perintah agar bisa dipatuhi.<sup>78</sup>

#### 2) Memberikan Celaan dan Pujian

Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif (benci, dendam, curiga dan lain-lain). Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka banyak orang.

Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan agar tidak menimbulkan rasa dendam dan sakit hati.

Sebaliknya, pujian supaya diberikan sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar.

---

<sup>78</sup> Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 20.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3) Memupuk Tingkah Laku Pribadi Pemimpin yang Benar

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemuakan serta kecemburuan sosial. Juga bisa mengurangi respek anggota pada pemimpin.<sup>79</sup>

Maka kesuksesan pemimpin itu justru diukur daei perasaan para pengikut yag menghayati emosi-emosi senang, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur, dan adil.

### 4) Peka terhadap Saran-Saran

Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran eksternal yang positif sifatnya. Dia harua menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikan dengan ide-ide sendiri. Dengan begitu dia bisa membangkitkan inisiatif kelompok untuk memberikan saran-saran yang baik.

Membangkitkan keinginan anggota untuk memberikan saran itu mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin, yaitu pemimpin menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik dan berani mengadakan inovasi.

### 5) Memperkuat Rasa Kesatuan Kelompok

Untuk menghadapi macam-macam tentangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa

---

*Ibid.*, h. 65.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan rasa kesatuan kelompok, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan dan *esprit de corps* (semangat kelompok).<sup>80</sup>

Usaha menciptakan semangat kesatuan ini antara lain, dengan pemberian pakaian seragam, lencana, emblek, peci, jaket, *insigne* (tanda kehormatan), dan lain sebagainya. Selanjutnya juga mengusahakan pengenalan para anggota-anggota baru kepada kelompok sendiri, agar orang-orang baru ini dengan cepat bisa mengadaptasikan diri dengan rasa senang.

## 6) Menciptakan Disiplin Diri dan Disiplin Kelompok

Setiap kelompok akan mengembangkan tata cara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri, yang harus ditaati oleh seluruh anggota. Hal ini penting untuk membangkitkan rasa tanggung jawab, uniformitas dan disiplin kelompok. Sekaligus juga penting untuk menghindari perselisihan, konkurensi, rasa permusuhan, perpecahan, Kecerobohan dan lain- lain

Disiplin kelompok bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin dan menarapkan seluruh prosedur dengan konsekuen.

## 7) Meredam Kabar angin dan Isu-Isu yang Tidak Benar

Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnahan-fitnahan dari luar yang diarahkan para perorangan

<sup>80</sup> Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), h. 193.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau pada organisasi secara keseluruhan. Semua itu ditujukan untuk mengacau dan mengganggu tatanan kerja yang sudah lancar.<sup>81</sup>

Maka pemimpin berkewajiban untuk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin tadi. Dan memberikan peringatan keras atau sanksi tajam pada orang-orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustrasi dan mungkin tengah terganggu ingatannya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.<sup>82</sup>

#### i. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

##### 1. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis Istilah otokrasi berasal dari bahasa Yunani. Istilah otokratis berasal dari dua kata yaitu: *autos* dan *kratos*. *Autos* berarti sendiri atau diri pribadi, *kratos* adalah kekuasaan atau kekuatan. Otokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan yang kekuasaan politiknya dipegang oleh satu orang. Jadi otokratis berarti berkuasa sendiri secara mutlak (*centre of authority*).<sup>83</sup> Kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter.

Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.<sup>84</sup> Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut,

<sup>81</sup> Ibid., h. 66

<sup>82</sup> Veithzal Rivai dkk, *Op.Cit.*, h. 67

<sup>83</sup> Drs. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,

2007) h.152

<sup>84</sup> Ibid., h. 171



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

#### 2) Indikator gaya kepemimpinan otokratis

- a) Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
- b) Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
- c) Berambisi untuk merajai situasi,
- d) Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- e) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- f) Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- g) Adanya sikap eksklusivisme,
- h) Selalu ingin berkuasa secara absolut,
- i) Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.<sup>85</sup>

#### 3) Kelebihan

- a) Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin.
- b) Mudah dilakukan pengawasan.
- c) Tujuan lebih mudah dicapai, karena hanya mengadopsi kepentingan satu orang.

---

Melayu Hasibuan, *Op.Cit.*, h.88





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Dengan alasan yang sama, tidak pernah terjadi konflik kepentingan dalam organisasi.

## 4) Kekurangan

- a) Anggota organisasi tidak bisa berinovasi, minim kreasi.
- b) Anggota organisasi tidak bisa menyampaikan pendapatnya dan tidak memiliki posisi tawar dalam pengambilan keputusan.
- c) Pemimpin terlalu berkuasa, sehingga biasanya sering terjadi *abuse of power*.

## 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indrawijaya dalam Rivai “gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.<sup>86</sup> Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otoriter. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.<sup>87</sup>

<sup>86</sup> Veithzal Rivai dkk, *Op.Cit.*, h. 267.

<sup>87</sup> Malayu Hasibuan, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1) Indikator gaya kepemimpinan otokratis

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Terdapat pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan
- c) Keputusan atau Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- d) Komunikasi berlangsung timbal balik
- e) Pengawasan dilakukan secara wajar
- f) Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan
- g) Penyaluran aspirasi bawahan secara luas
- h) Tugas diberikan bersifat permintaan
- i) Pujian dan kritik seimbang
- j) Pimpinan mendorong prestasi bawahan
- k) Kesetiaan bawahan secara wajar
- l) Memperhatikan perasaan bawahan
- m) Suasana saling percaya, menghormati dan menghargai.<sup>88</sup>

#### 2) Kelebihan

- a) Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku
- b) Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya
- c) Mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran

---

*Ibid.*, h. 43.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Hossim Riau

d) Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya

e) Tidak mudah lahir kubu oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan.<sup>89</sup>

### 3) Kelemahan

a) Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah

b) Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karna pendapat setiap orang jelas berbeda

c) Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi

### 3. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.<sup>90</sup>

#### 1) Kelebihan

a) Dapat mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas

<sup>89</sup> Faiz Auliya Rohman, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.3, No.2. 2018, h. 269.

<sup>90</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), h.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat.
- c) Bisa mendapatkan pengikut dengan masa yang besar karena sifatnya yang berkharisma sehingga bisa dipercaya.
- d) Menyadari kelebihanannya dengan baik sehingga bisa memanfaatkannya semaksimal mungkin

#### 2) Kelemahan

- a) Para pemimpin kharismatik mudah mengambil keputusan yang beresiko.
- b) Pemimpin kharismatik cenderung memiliki khayalan bahwa apa yang dilakukan pasti benar karena pengikutnya sudah terlanjur percaya
- c) Ketergantungan yang tinggi sehingga regenerasi untuk pemimpin yang berkompeten sulit.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu.<sup>91</sup> Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistik memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

##### 1) Indikator gaya kepemimpinan paternalistik

---

*Ibid.*, h.33



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan,
  - b) Mereka bersikap terlalu melindungi,
  - c) Mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri,
  - d) Mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif,
  - e) Mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri,
  - f) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
- 2) Kelebihan
- a) Pemimpin pasti memiliki sifat yang tegas dalam
  - b) mengambil keputusan
  - c) Bawahan akan merasa aman karena mendapat perlindungan.
- 3) Kelemahan
- a) Bawahan tidak memiliki inisiatif dalam bertindak karena tidak diberi kesempatan
  - b) Keputusan yang diambil tidak berdasarkan musyawarah bersama karena menganggap dirinya sudah melakukan yang benar.

- c) Daya imajinasi dan kreativitas para pengikut cukup rendah karena tidak ada kesempatan untuk mengembangkannya.<sup>92</sup>

#### Indikator-indikator Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

Siagian menyatakan seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri: 1) dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak pada manusia sebagai makhluk termulia di dunia; 2) selalu berusaha mensinkronisasikan anatara kepentingan tujuan organisasi dan kepentingan tujuan pribadi bawahannya; 3) senang menerima saran dan pendapat, bahkan kritik dari bawahannya; 4) selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan; 5) selalu berusaha agar bawahannya lebih berhasil, dan 6) berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.<sup>93</sup>

Antara ciri dan indikasi terdapat kemiripan namun keduanya berbeda. Kalau ciri lebih menunjukkan sifat yang melekat pada seseorang atau benda, indikasi lebih kepada tanda yang ditunjukkan dalam perbuatan. Sementara indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan (atau menjadikan) petunjuk atau keterangan sesuatu. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya dapat terukur.<sup>94</sup>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>92</sup> Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 85.

<sup>93</sup> Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.555.

<sup>94</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*, cet. Ke-3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.430.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam konteks kepemimpinan demokratis kepala sekolah, indikatornya akan ditunjukkan dalam caranya memimpin. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah terlihat dari indikator ketika dia sedang menjalankan tugas dan perannya. Ketika ada masalah, ia mencoba memecahkan masalah dengan meminta interaksi-interaksi orang-orang dalam kelompok, dalam hal ini para guru dilibatkan sepenuhnya, kemudian ia berusaha membagi kekuasaan dan wewenang dan tanggung jawab kepada guru yang dianggap mampu membantunya dengan baik. Seorang kepala sekolah yang demokratis tentu dapat diketahui dan dilihat bukan hanya pada sifat-sifat yang melekat, tetapi pada perbuatan atau pada proses ketika dia melakukan kegiatan memimpin di sekolah.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan adalah:<sup>95</sup>

- a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan seluruh dewan guru.
- Tenggang rasa artinya kepala sekolah dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritikan dari gurunya dengan mengembangkan sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan dalam organisasi.
- Memberi kesempatan pengembangan karier untuk dapat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut tugas guru.

---

<sup>95</sup> Imam Gunawan, *Op.Cit.*, h.98.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Selalu menerima kritik bawahan artinya kepala sekolah bersedia mendengarkan segala keluhan maupun masukan dari guru.

Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala sekolah Selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis bagi inovasi dan kreativitas seluruh elemen sekolah.

Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan artinya kepala sekolah selalu menghargai potensi setiap individu/guru. Komunikatif dengan bawahan artinya kepala sekolah menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

g. Tanggap terhadap situasi artinya kepala sekolah sering turun ke bawah melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai<sup>96</sup>

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa indikator kepemimpinan demokratis kepala sekolah ditunjukkan dalam serangkaian pembuatan ketika melaksanakan proses kepemimpinan di sekolah. Setiap keputusan senantiasa diberitahukan kepada para guru, dan para guru diajak bekerjasama dan bermusyawarah dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama atau kolektif.

#### 4. Supervisi Klinis Kepala Madrasah

##### a. Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari dua kata yaitu “super dan “vision”. Kata “super” mengandung makna peringkat atau posisi yang lebih tinggi,

<sup>96</sup> Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 2.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

superior, atasan, lebih hebat atau lebih baik. Sedangkan kata “vision” berarti mengandung makna kemampuan untuk menyadari sesuatu tidak benar-benar terlihat. Berdasarkan penggabungan dua unsur pembentuk kata supervisi dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian di bawahnya.<sup>97</sup> Istilah supervisi

diambil dari perkataan Inggris *supervision* artinya pengawasan.

Supervisi pendidikan berarti pengawasan di bidang pendidikan.<sup>98</sup>

Menurut Purwanto supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Sedangkan menurut Manullang supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.<sup>99</sup>

Jadi, supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin dalam hal ini adalah segala bantuan dari para pemimpin guru-guru dan personel sekolah lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang membimbing dan memberikan dorongan-dorongan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru. Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan yang telah

---

Muhammad Kristiawan, dkk, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h.1.  
 Luk-luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*. (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), h.3.  
 Muhammad Kristiawan, dkk, *Op.Cit.*, h.1-2.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditugaskan kepada mereka agar mereka dapat melakukannya secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah digariskan sebelumnya.

Menurut Aedi terdapat tiga istilah yang berhubungan dengan pengawasan yaitu pengawasan, supervisi dan, inspeksi. Menurut Sutisna pengawasan adalah fungsi administrasi dimana administrator memastikan bahwa apa yang di kerjakan sesuai dengan yang dikehendaki. Pengawasan di dalamnya terdapat aktivitas pemeriksaan dikemukakan pula oleh Saputra yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut.<sup>100</sup> Dengan begitu pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa aktivitas yng dilakukan oleh bawahannya konsisten dengan rencana yang telah ditetapkan. Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi hampir sama dengan pengawasan, namun supervisi lebih kepada pembinaan. Sebagaimana Firman-Nya dalam Al-Qur'an Surat Al Hasyr: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah

kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Hasyr:18).<sup>101</sup>

Beberapa hadits Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah Saw sebagai berikut:

حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا ونوا أعمالكم قبل أن توزن (الحديث)

Artinya: “Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.” (HR. Tirmidzi: 2383).<sup>102</sup>

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara terencana, dan teratur. Tidak terkecuali dengan proses kegiatan belajar-mengajar yang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar secara baik dan maksimal. Manajemen dalam hal ini berarti mengatur atau mengelola sesuatu hal agar menjadi baik.

Pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Pengawasan di dalam ajaran Islam, paling tidak terbagi kepada 2 (dua) hal: *pertama*, pengawasan yang berasal dari diri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati.

Departemen RI, *Op.Cit.*, h.548

M.S. Al-Albani, *Shahih Sunah Tirmidzi (Seleksi Hadits Shahih dari Kitab Sunah Tirmidzi Juku:2)*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), h. 113.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketika sendiri, dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga.

#### b. Pengertian Supervisi Klinis

Supervisi klinis sering juga dikenal dengan model supervisi klinis.

Supervisi klinis termasuk kedalam supervisi akademik. Supervisi akademik yaitu cakupan besarnya, dan didalamnya ada supervisi klinis dan kelas. Supervisi akademik yaitu kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk menambah kemampuan guru dalam proses pembelajaran maupun tenaga tata usaha di sekolah. Oleh karena itu, supervisi klinis juga merupakan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk menunjang kompetensi guru dan TU sekolah.

Cogan menjelaskan bahwa supervisi klinis pada dasarnya merupakan kegiatan pembinaan kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Pelaksanaannya di desain secara praktis dan rasional. Baik desainnya maupun pelaksanaannya dilakukan atas dasar analisis data mengenai kegiatan-kegiatan di kelas. Data dan hubungan antara supervisor dan guru merupakan dasar program prosedur, dan strategi pembinaan perilaku mengajar guru dalam mengembangkan belajar siswa.<sup>103</sup>

Keith Acheson dan Meredith D. Gall menyatakan bahwa supervisi klinis adalah proses membantu guru memperkecil ketidaksesuaian (kesenjangan) antara tingkah laku mengajar yang nyata dan

---

Muhammad Kristiawan, dkk, *Op.Cit.*, h. 26-27.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkah laku yang ideal. Bapadal menyatakan bahwa supervisi klinis sebagai satu bentuk aplikasi praktis supervisi pengajar, yang merupakan satu strategi yang sangat berguna dalam supervisi, sebagai pengembangan oengajaran guru.

Eko Supriyanto mengatakan bahwa supervisi klinis adalah alat untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pelajaran yang dilakukan oleh guru telah dilakukan secara efektif melalui perencanaan yang sistematis, pengamatan, umpan balik. Peran supervisi klinis adalah untuk membantu menuju pengembangan kemampuan guru melalui refleksi atas pengalaman praktik pembelajaran dan penerapan prinsip serta konsep upaya perbaikan secara mandiri. Nana Sudjana menyatakan bahwa supervisi klinis sebagai bantuan professional yang diberikan kepada guru yang mengalami masalah dalam melaksasnakan pembelajaran agar guru dapat mengatasi masalah yang dialaminya berkaitan dengan proses pembelajaran.<sup>104</sup>

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis adalah serangkaian kegiatan supervisi sistematis yang merupakan hasil kolaborasi antara kepala sekolah sebagai supervisor profesional dan berpengalaman dengan guru yang melakukan kegiatan proses belajar mengajar didalam kelas, yang ditujukan bagi peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

---

<sup>104</sup> Donni Juni Priyansa dan Sonny Suntani Sentiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), h. 304.

### c. Tujuan Supervisi Klinis

Supervisi klinis pada dasarnya dilaksanakan untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru melalui serangkaian perbaikan yang sistematis. Acheson menyatakan bahwa tujuan supervisi klinis secara lebih rinci adalah terkait dengan:

- a. Penyediaan umpan balik yang objektif terhadap guru mengenai pengajaran yang dilaksanakan.
- b. Mendiagnosis dan membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah pengajaran.
- c. Membantu guru mengembangkan keterampilannya menggunakan strategi pengajaran.
- d. Mengevaluasi guru untuk kepentingan promosi jabatan dan keputusan lainnya.
- e. Membantu guru mengembangkan sikap positif terhadap pengembangan profesional yang berkesinambungan.<sup>105</sup>

### d. Karakteristik Supervisi Klinis

Karakteristik yang melatut dalam kegiatan supervisi klinis, yaitu sebagai berikut:

- 1) Supervisi klinis berlangsung dalam bentuk hubungan tatap muka langsung antara supervisor dan guru.
- 2) Tujuan supervisi klinis adalah untuk pengembangan profesional guru.

<sup>105</sup> Muhammad kristiawan, dkk, *Op.Cit.*, h. 28.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 3) Supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru sifatnya berupa bantuan, bukan merupakan sebuah perintah.
- 4) Jenis keterampilan yang akan disupervisi oleh kepala sekolah diusulkan atau berasal dari guru yang membutuhkan supervisi dengan terlebih dahulu terjadi kesepakatan antara guru dan kepala sekolah.
- 5) Kegiatan supervisi klinis yang dilakukan hanya berfokus pada beberapa aspek sesuai dengan tujuannya. Terlalu bnyak aspek yang disupervisi akan menyebabkan kegiatan supervisi menjadi tidak efektif dalam mencapai sasaran kedalamannya.
- 6) Instrumen atau pedoman evaluasi yang digunakan disepakati Bersama antara guru dan kepala sekolah sesuai dengan tujuan supervisi yang telah ditentukan.
- 7) Umpan balik kegiatan mengajar guru diberikan secara objektif, dengan jangka waktu secepat mungkin sehingga dapat segera disusun Tindakan selanjutnya.
- 8) Guru diminta menganalisis penampilannya dalam diskusi umpan balik (*self assesment*).
- 9) Supervisor lebih banyak mendengarkan dan bertanya daripada memerintahkan/mengarahkan.<sup>106</sup>
- 10) Supervisi berlangsung dalam suasana intim dan bersifat terbuka antara supervisor dan guru/calon guru.

11) Supervisi berlangsung dalam siklus yang meliputi perencanaan, observasi, dan diskusi umpan balik.

12) Supervisi klinis dapat dipergunakan untuk pembentukan/peningkatan dan perbaikan keterampilan mengajar.<sup>107</sup>

e. Peran Supervisor dalam Supervisi Klinis

Kepala sekolah adalah supervisor di Lembaga sekolah. Dalam buku Supervisi Pendidikan yang ditulis oleh Muhammad Setiawan menyebutkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam supervisi klinis, dengan demikian maka kepala sekolah selaku supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan Pendidikan di sekolah dapat dicapai dengan optimal. Beberapa peran kepala sekolah sebagai supervisi adalah:<sup>108</sup>

- 1) Membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat, yang sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan peserta didik.
- 2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran yang sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan peserta didik.
- 3) Mengadakan kunjungan kelas yang teratur untuk melakukan observasi terhadap guru pada saat proses belajar dan mengajar serta mendiskusikan hasil observasi tersebut.

<sup>107</sup> Ibid., h. 309.

<sup>108</sup> Bradley Setiawan, *Supervisi Dalam Pendidikan*, (Purwodadi: CV. Sarnu Untung, 2020), h. 1.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 4) Memberikan arahan dalam penyusunan silabus sesuai mata pelajaran dan kurikulum terbaru yang berlaku.
- 5) Menyelenggarakan rapat rutin untuk membahas kurikulum dan bagaimana pelaksanaannya oleh guru di dalam kelas.
- 6) Setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.<sup>109</sup>

Selain peran-peran tersebut, peran lainnya yang diemban oleh kepala sekolah dalam kegiatan supervisi klinis adalah sebagai berikut:

#### 1) Mitra Kerja

Kegiatan supervisi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peran penting yang harus ditampilkan oleh supervisor adalah peran kemitraan, yaitu supervisor bermitra kerja dengan guru, serta staf keseluruhan yang ada di sekolah. Supervisor tidak mungkin dapat bekerja sendiri tanpa bantuan guru, sementara guru juga membutuhkan pembinaan dari supervisor. Hubungan mitra kerja antara supervisor dan guru dalam pelaksanaan supervisi klinis sangat penting karena dalam kegiatan ini sangat dituntut keterbukaan kedua belah pihak. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, sangat kecil kemungkinan supervisi klinis berhasil dilaksanakan.<sup>110</sup>

#### 2) Pengawas

Supervisor secara fungsional diberi otoritas untuk melakukan pengawasan di sekolah. Karena bukan pekerjaan ringan, supervisor

Muhammad Kristiawan, dkk, *Op.Cit.*, h. 31.

Donni Juni Priansa dan Sonny Suntan Sentiana, *Op.Cit.*, h. 326-328.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus memiliki kualifikasi yaitu memahami tentang pengertian, tujuan, fungsi, ruanglingkup, prinsip-prinsip pengawas, memahami, menghayati, serta mampu melakukan hal-hal yang dilakukan oleh pihak yang disupevisi, yaitu guru dan peserta didik. Oleh karna itu pengawas sekolah harus berlatar belakang dan berpengalaman sebagai guru dalam kurun waktu tertentu. Kemudian mengetahui dan memahami tentang rencana dan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

#### 3) Pembina

Supervisor merupakan tenaga-tenaga pembina yang profesional. Persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang profesional adalah memahami, menghayati, dan terampil dibidangnya. Karena salah satu tugasnya adalah membina guru, segala seluk-beluk tugas pokok guru harus dikuasai oleh pengawas.

#### 4) Motivator

Peran yang harus diberikan supervisor adalah memberi dorongan atau motivasi kepada orang-orang yang disupervisi agar terus mengembangkan wawasan dan kemampuan profesional serta meningkatkan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai guru.<sup>111</sup>

---

*Ibid.*, h. 329.

f. Langkah-langkah Proses Supervisi Klinis

Ilmuan dan praktisi pendidikan, pada umumnya memiliki pandangan yang berbeda mengenai Langkah-langkah dalam melakukan supervisi klinis. Supervisi klinis dapat dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

1) Pertemuan sebelum observasi

Tahap ini dilakukan sebelum adanya kegiatan observasi, dimana terjadi pembicaraan yang mendalam antara kepala sekolah selaku supervisor dengan guru yang akan disupervisi.

2) Supervisor mengobservasi guru

Supervisor mengobservasi guru yang sedang mengajar. Supervisor mengumpulkan sejumlah informasi mengenai perilaku guru dalam mengajar.

3) Analisis dan Strategi

Supervisor menganalisis data awal yang sudah ada dan menentukan strategi yang akan dilakukan untuk membantu guru.

4) Pertemuan Setelah Observasi

Pertemuan setelah observasi yaitu membicarakan hasil observasi supervisor terhadap guru yang sedang mengajar. Guru memecahkan masalahnya dengan bantuan supervisor.<sup>112</sup>

5) Analisa Kegiatan Setelah Observasi

Analisa kegiatan setelah observasi dilakukan dengan menyepakati tindakan lanjutan yang perlu dilakukan pada waktu berikutnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sengan demikian maka hasil dari supervisi klinis yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai bahan pelaksanaan supervisi klinis pada tahap berikutnya.<sup>113</sup>

### **Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru**

Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para gurunya. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.<sup>114</sup>

Kepala madrasah memiliki beragam gaya dalam kepemimpinannya, salah satunya adalah kepemimpinan demokratis, yaitu individu yang mampu mengarahkan setiap anggota ataupun mendorong anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin mampu memahami setiap anggotanya yang dimana kepribadiannya yang berbeda-beda dengan kepribadiannya sendiri, pemimpin memiliki kepribadian yang memiliki kinerja yang baik, baik dalam bentuk kelompok untuk melaksanakan setiap kegiatan pemimpin mampu mengatasi bawahannya, setiap pemimpin memiliki pribadi sentral yang sangat besar dan pengaruhnya sangat besar terhadap bawahannya terlihat setiap perilakunya pada saat melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

<sup>113</sup> Ibid., h. 32-33.

<sup>114</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Cet. Ke-4, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 101.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemimpin dalam setiap organisasi mampu menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk membina kerja sama, mengarah dan mendorong kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana sebagai seorang pemimpin salah satu dari manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memberikan saran, sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan demokratis bisa dikatakan efektif menurut Kartono adalah dengan pertanda sebagai berikut:

- a. Organisasi dengan seluruh bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor.
- b. Otoritas sepenuhnya didelegasikan kebawah, dan semua orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga merasa puas dan aman menyangkut tugasnya.
- c. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi tersebut.
- d. Dengan keadaan seperti pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada.<sup>115</sup>

<sup>115</sup> Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Upnormal itu*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.86.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat dikatakan kepemimpinan demokratis adalah menitikberatkan terhadap aktivitas yang dilakukan kelompok menjadi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan kelompok yang ditargetkan. Dengan ini juga bisa digambarkan kalau pemimpin tersebut sadar bahwa tidak bisa sendiri dalam menjalankan organisasi tersebut membutuhkan dukungan dan partisipasi dari bawahan. Perlu dapat penghargaan dan dorongan dari atasan, dan butuh pendapat dan dukungan moral dari teman yang memiliki posisi yang sama dengannya.

Kemudian, untuk terciptanya guru yang memiliki kinerja yang baik dalam mengajar, tentunya tidak terlepas dari supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah. Supervisi klinis adalah alat untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pelajaran yang dilakukan oleh guru telah dilakukan secara efektif melalui perencanaan yang sistematis, Pengamatan, dan timbal balik.<sup>116</sup>

Kepala sekolah sebagai orang yang melakukan supervisi klinis harus membimbing guru memilih metode mengajar, membimbing dan mengarahkan guru, mengadakan kunjungan kelas, memberikan arahan dalam penyusunan silabus, menyelenggarakan rapat, dan menyelenggarakan penilaian Bersama terhadap program sekolah guna untuk mengembangkan, mengelola, dan memberdayakan sumber daya khususnya sumber daya manusia salah satunya adalah guru yang berguna untuk peningkatan kinerja guru.

---

Donni Juni Priyansa dan Sonny Suntani Setiana, *Op.Cit.*, h. 304.

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Kemudian, Fakto yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

### B. Penelitian Relevan

Peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu untuk menghindari duplikasi. Dari hasil penelitian terdahulu diperoleh beberapa masalah, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Janar Teta dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Fasilitas Mengajar terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo 2010/2011”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2010/2011. Hal ini ditunjukkan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $28,948 > 3,252$  pada taraf signifikansi 5%.



Sumbangan relatif supervisi kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 70,2% dan sumbangan relatif fasilitas mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 29,8%. Untuk sumbangan efektif supervisi kepala sekolah (X1) terhadap prestasi belajar mata pelajaran kearsipan (Y) sebesar 50,9% dan fasilitas mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,6%.<sup>117</sup> Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas supervisi kepala sekolah, dan perbedaannya terletak pada variabelnya, sedangkan penelitian yang diteliti membahas tentang pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan Amanahutuzuriah, Nurmadiyah, Asmariyani dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan” Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan *ekpos facto* dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan persentase dan analisis regresi sederhana. Dengan kesimpulan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN 035 Tembilahan memperoleh hasil persentase akhir 64,15 dengan kategori baik, dimana terletak pada interval 61-80%. Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan yang memperoleh hasil persentase akhir 75,13 dengan kategori baik, dimana terletak pada interval 61-80%. Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah

<sup>117</sup> Janad Teta, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Fasilitas Mengajar terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15. No.3, (Juli 2013), h. 32.



terhadap kompetensi guru, karena  $F_{hitung} = 5,40 > F_{tabel} = 4,15$  maka  $H_0$  ditolak.<sup>118</sup> Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan perbedaannya terletak pada variabel Y yang membahas kompetensi, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti membahas tentang pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Susan Dewi dengan judul “Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cigedug Kabupaten Garut”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi dan regresi hasil serta perhitungan koefisien determinasi sebesar 72,21% yang berarti sumbangan variabel pengaruh kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan cigedug Kabupaten Garut sebesar 72,21%, sedangkan sisanya 27,79% dipengaruhi oleh factor lain. Pengujian tersebut termasuk kategori cukup kuat. Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis tarik kesimpulan bahwa variabel kepala sekolah sebagai supervisor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cigedug Kabupaten Garut. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas kinerja guru dan perbedaannya terletak pada variabel X nya yaitu pengaruh kepala sekolah sebagai

<sup>118</sup> Amanahutuzuriah, Nurmadiyah, Asmariani, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan”, *Al-Aftar: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. V. No.1, (Februari 2010), h. 54.

supervisor, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti membahas pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru.<sup>119</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Salaman dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Cilacap”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru dengan persamaan regresi  $Y = a + b X_1$  diperoleh korelasi sebesar  $r = 0,883$ . Ada hubungan yang positif signifikan antara supervisi klinis dengan kinerja guru dengan persamaan regresi  $Y = a + b X_2$  diperoleh korelasi sebesar  $r = 0,887$ . Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan supervisi klinis secara bersama-sama dengan kinerja guru madrasah, dengan persamaan regresi berganda  $Y = a + b X_1 + b X_2$ , sebesar 85,1% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas supervisi klinis kepala madrasah dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel  $X_1$  nya yaitu pengaruh kepemimpinan, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti membahas pengaruh

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>119</sup> Susan Dewi, “Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cigedug Kabupaten Garut”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 19, No.1 (Januari 2015), h. 31.

kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru.<sup>120</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianik dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung”, penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 1 Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dan variabel terikat adalah 0,382. Selain itu R<sup>2</sup> sebesar 0,146 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Kepemimpinan Demokratis) terhadap variabel Y (Kinerja guru) adalah sebesar 14,6 % dan sisanya sebesar 85,4 % disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan kinerja guru, perbedaannya adalah hanya membahas dua variabel, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti membahas pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru.<sup>121</sup>

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa penelitian yang dilakukan penulis yaitu “Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala sekolah terhadap

<sup>120</sup> Salaman, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Cilacap”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 15. No.2, (Juli 2007), h. 71.

<sup>121</sup> Yulianik, “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10. No.1 (Maret, 2021), 53.



kinerja guru” tidak ada yang benar-benar sama dengan masalah yang akan diteliti. Telah jelas mengenai perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan. Penelitian ini dilakukan karena masalah yang akan diteliti bukan duplikasi dari peneliti-peneliti yang sebelumnya.

### c. Konsep Operasional

**Tabel 2.1**  
**Konsep Operasional**

| No | Variabel                     | Komponen Variabel   | Indikator  |
|----|------------------------------|---|--|
| 1  | Kepemimpinan Demokratis (X1) | a. Penggerakan Bawahan  | 1) Musyawarah<br>2) Kenyamanan<br>3) Inofatif<br>4) Delegasi                           |
|    |                              | b. Sinkronisasi   | 1) Profesional<br>2) Empati  |
|    |                              | c. Menerima saran dan pendapat  | 1) Terbuka terhadap pendapat<br>2) Menerima masukan                                    |
|    |                              | d. Mengutamakan kerja sama  | 1) Kerjasama<br>2) Membentuk kelompok kerja  |
|    |                              | e. Berusaha untuk keberhasilan bawahan                                | 1) Memberikan peluang karir<br>2) Pembinaan  |
|    |                              | f. Pengembangan kapasitas sebagai pemimpin                            | 1) Meluaskan wawasan<br>2) Penyuluhan<br>3) Observasi<br>4) Evaluasi kegiatan          |
| 2  | Supervisi Klinis (X2)        | a. Membimbing guru dalam memilih metode mengajar                      | 1) Ability<br>2) Tepat sasaran   |
|    |                              | b. Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran | 1) Menuntun penggunaan media pembelajaran<br>2) Memberikan petunjuk media pembelajaran |
|    |                              | c. Mengadakan kunjungan kelas   | 1) Kunjungan kelas<br>2) Diskusi   |
|    |                              | d. Memberikan arahan dalam penyusunan                                 | 1) Penyusunan silabus<br>2) Penyusunan kurikulum                                       |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|                                  |                  |    |   |   |
|----------------------------------|------------------|----|---|---|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau |                  |    | silabus dan kurikulum                         |   |
|                                  |                  |    | e. Menyelenggarakan rapat rutin               | 1) Rapat kurikulum<br>2) Rapat implementasi kurikulum                               |
|                                  |                  |    | f. Penilaian bersama terhadap program sekolah | 1) Penilaian kurikulum<br>2) Penilaian program madrasah                             |
|                                  |                  |    | g. Mitra kerja                                | 1) Kolaborasi<br>2) Penelitian Tindakan kelas                                       |
|                                  |                  |    | h. Pengawas                                   | 1) melekat<br>2) fungsional<br>3) <i>Social control</i>                             |
|                                  |                  |    | i. Pembina                                    | 1) Peduli<br>2) Terampil  |
|                                  |                  |    | j. Motivator                                  | 1) Wawasan<br>2) Kreatifitas  |
| 3                                | Kinerja Guru (Y) | a. | Perencanaan program kegiatan pembelajaran     | 1) Pengembangan silabus<br>2) Membuat RPP<br>3) Bahan ajar<br>4) Program pengajaran |
|                                  |                  | b. | Pelaksanaan kegiatan pembelajaran             | 1) Pengelolaan kelas<br>2) Media dan sumber belajar<br>3) Metode pembelajaran       |
|                                  |                  | c. | Evaluasi/penelitian Pembelajaran              | 1) Akhir dan proses pembelajaran<br>2) Remedi<br>3) Penilaian objektif              |

#### D. Kerangka Berpikir

##### 1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Guru

Jika kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang dapat mendorong kreativitas guru dan diberikannya keleluasaan guru untuk berkembang dalam berfikir kreatif dan inovatif. Guru adalah salah satu sumber daya manusia di madrasah yang mempunyai peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan akan terwujud

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi UIN SUSKA RIAU**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bila guru dapat melaksanakan tugas secara profesional, cara kerja yang profesional dapat menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang optimal, maka hal ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis kepala madrasah, yang dalam penelitian ini disimbolkan dalam satu variabel, yakni  $X_1$ .

## 2. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Klinis Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kepala madrasah sebagai supervisor klinis perlu jeli, segi manakah yang paling penting untuk dikembangkan. Tentu, pengembangan personil guru harus mendapat prioritas, sebab meskipun segala sesuatunya serba memungkinkan, akan tetapi apabila faktor personil guru kurang mendukung, termasuk dari sisi kompetensi dan kemampuan mengajarnya, maka madrasah hampir dipastikan akan jauh dari upaya pencapaian tujuan. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai supervisor harus terus berupaya untuk meningkatkan profesionalisme para guru yang dikontrolnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perlu diingat, dalam pelaksanaan supervisi klinis, kepala madrasah harus memperhatikan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh guru, kepala madrasah bagai seorang dokter yang melayani pasiennya. Tetapi tidak berarti semuanya terpusat pada kepala madrasah, melainkan sebagai pantulan cermin. Kepala madrasah harus secara sukarela membantu para guru mengatasi dan meringankan permasalahan yang berkaitan dengan kesenjangan tugas ideal dan kenyataan. Jika demikian, tindakan supervisi klinis kepala madrasah yang dalam penelitian ini dijadikan variabel  $X_2$  akan dapat mengatasi

masalah-masalah yang berkaitan dengan peningkatan proses belajar-mengajar agar lebih baik. Dalam artian supervisi klinis kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Hak Cipta Dilind

### Undang

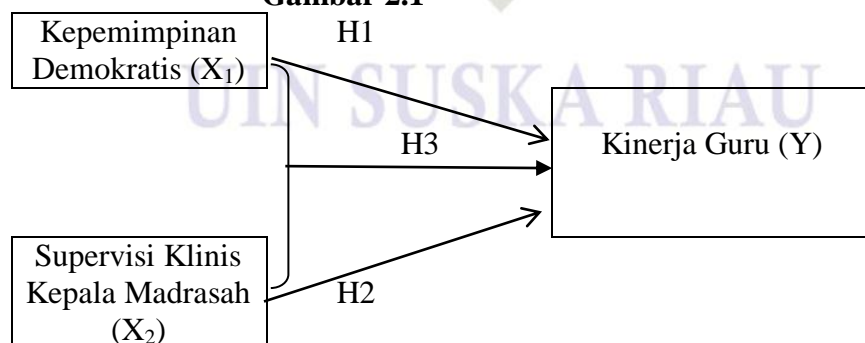
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis, Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru

Secara keseluruhan, jika kepemimpinan demokratis merupakan perilaku kepemimpinan yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru untuk memperoleh hasil melebihi kemampuan mereka, serta jika supervisi klinis merupakan kegiatan pembinaan kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar, maka jika kepemimpinan demokratis baik dan supervisi klinis kepala madrasah juga dilakukan dengan baik, tentu dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dan tindakan supervisi klinis kepala madrasah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

Penjelasan kerangka berfikir antar variabel di atas dapat dilihat hubungannya pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2.1**



## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini yaitu mengenai tidak adanya Pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis terhadap kinerja guru di MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau.

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau.

H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi klinis terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau.

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi klinis terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau.

H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



H<sub>03</sub>: Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasi yang mengkaji tentang pengaruh persepsi guru tentang Kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu. Penelitian memiliki tiga variabel, terdiri dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan variabel Y. Variabel  $X_1$ : kepemimpinan demokratis kepala madrasah, Variabel  $X_2$ : supervisi klinis kepala madrasah, dan Variabel Y: kinerja guru.

#### B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan mulai dari bulan Agustus 2022- 2023. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu, yakni:

**Tabel 3.1**  
**Lokasi Penelitian**

| No | Nama Sekolah              | Alamat   |
|----|---------------------------|--|
| 1  | MI Mambaul Hisan          | Jl. Masjid Rimpian Desa Lubuk Batu Jaya<br>Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten<br>Indragiri Hulu, Kode pos 29353.        |
| 2  | MI Riyadul<br>Muta'alimin | Jl. Teuku Umar Lingkungan II Kelurahan<br>Sekar Mawar Kecamatan Pasir Penyu<br>Kabupaten Indragiri Hulu, Kode Pos 29358. |

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau Kabupaten Indragiri Hulu. Objek penelitian ini adalah pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah dan kinerja guru MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau Kabupaten Indragiri Hulu.

### D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam bukunya, populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>122</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyau berjumlah 35 orang, sebagai berikut:

| Nama Sekolah           | Jumlah Guru     |
|------------------------|-----------------|
| MI Mambaul Hisan       | 17 Orang        |
| MI Riyadul Muta'alimin | 18 Orang        |
| <b>Jumlah</b>          | <b>35 Orang</b> |

Menurut Surjaweni sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.<sup>123</sup> Sampel diambil dengan metode *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

<sup>122</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021), h. 80.

<sup>123</sup> Surjaweni, *Op.Cit.*, 81

dengan metode acak tanpa memperhatikan strata atau kriteria yang ada.<sup>124</sup>

Maka dari itu peneliti mengambil jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin:

Keterangan

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: tingkat kesalahan sampel (sampling error) 1%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{35}{1 + 35 (1\%)^2}$$

$$n = \frac{35}{1 + 35 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{35}{1 + 35 (0,0001)}$$

$$n = \frac{35}{1 + 0,0035}$$

$$n = \frac{35}{1,0035}$$

$$n = 34,878 \text{ (dibulatkan menjadi 35)}$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 35 responden. Jadi sampel yang akan dipilih oleh penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 35 orang guru dengan pembagian 17 orang guru di MI Mambaul Hisan Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan 18 orang guru di MI Riyadul Muta'alimin Kecamatan Pasir Penyau.

<sup>124</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 129.



## E. Defenisi Operasional

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang sangat menjunjung rasa kebersamaan dengan anggotanya dalam menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dengan anggotanya, dengan indikator: Penggerakan bawahan, Sinkronisasi, Menerima saran dan pendapat, Mengutamakan kerja sama, Berusaha untuk keberhasilan bawahan, dan Pengembangan kapasitas sebagai pemimpin.

### 2. Supervisi Klinis

Supervisi klinis adalah serangkaian kegiatan supervisi sistematis yang merupakan hasil kolaborasi antara kepala sekolah sebagai supervisor profesional dan berpengalaman dengan guru yang melakukan kegiatan proses belajar mengajar didalam kelas, yang ditujukan bagi peningkatan kualitas proses belajar mengajar, dengan indikator: Membimbing guru dalam memilih metode mengajar, Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran, Mengadakan kunjungan kelas, Memberikan arahan dalam penyusunan silabus dan kurikulum, Penyelenggaraan rapat rutin, Penilaian bersama terhadap program sekolah, Mitra kerja, Pengawas, Pembina, dan Motivator.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu kegiatan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran agar hasilnya

dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan Pendidikan, dengan indikator: Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi/penelitian Pembelajaran.

**Tabel 3.2**  
**Jenis Data Variabel**

| Variabel       | Indikator   |
|----------------|---|
| X <sub>1</sub> | 1. Penggerakan bawahan  |
|                | 2. Sinkronisasi   |
|                | 3. Menerima saran dan pendapat  |
|                | 4. Mengutamakan kerja sama  |
|                | 5. Berusaha untuk keberhasilan bawahan                                |
|                | 6. Mengembangkan kapasitas sebagai pemimpin                           |
| X <sub>2</sub> | 1. Membimbing guru dalam memilih metode mengajar                      |
|                | 2. Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran |
|                | 3. Mengadakan kunjungan kelas   |
|                | 4. Memberikan arahan dalam penyusunan silabus dan kurikulum           |
|                | 5. Penyelenggaraan rapat rutin  |
|                | 6. Penilaian bersama terhadap program sekolah                         |
|                | 7. Mitra kerja  |
|                | 8. Pengawas   |
|                | 9. Pembina  |
|                | 10. Motivator   |
| Y              | 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran                          |
|                | 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran                                  |
|                | 3. Evaluasi/penelitian Pembelajaran                                   |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>125</sup> Berdasarkan definisi tersebut maka dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Penyusunan kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Mengadakan identifikasi variabel-variabel yang ada di rumusan judul penelitian atau yang tertera dalam masalah penelitian.
- b. Menjabarkan variabel menjadi sub atau bagian variabel.
- c. Mencari indikator setiap sub atau bagian variabel.
- d. Menderetkan deskriptor dari setiap indikator.
- e. Merumuskan setiap deskriptor menjadi butiran-butiran instrumen.
- f. Melengkapi instrumen (pedoman atau instruksi) dan kata pengantar.<sup>126</sup>

Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran interval mengingat kuesioner yang disebarkan menggunakan skala Likert dengan kisaran 1-5 dengan alternatif pilihan jawaban tertera. Arti angka-angka:

- 5= selalu
- 4= sering
- 3= jarang

<sup>125</sup> Ibid., h.102

<sup>126</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.192

2= kadang-kadang

= tidak pernah.<sup>127</sup>

Agar dalam penyusunan instrumen dapat dilakukan dengan mudah dan tepat maka perlu disusun kisi-kisi instrumen penelitian. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Dan Pasir Penyau adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>)**

| No | Variabel                                  | Komponen Variabel              | Indikator                    | Jumlah Soal | Nomor Butir Soal |
|----|---|--------------------------------|------------------------------|-------------|------------------|
| 1  | Kepemimpinan Demokratis (X <sub>1</sub> ) | a. Penggerakan bawahan         | 1) Musyawarah                | 2           | 1,6              |
|    |   |                                | 2) Kenyamanan                | 2           | 2,8              |
|    |   |                                | 3) Inofatif                  | 2           | 3,4              |
|    |   |                                | 4) Delegasi                  | 2           | 5,7              |
|    |   | b. Sinkronisasi                | 1) Professional              | 2           | 9,10             |
|    |   |                                | 2) Empati                    | 2           | 11, 12           |
|    |   | c. Menerima saran dan pendapat | 1) Terbuka terhadap pendapat | 1           | 13               |
|    |   |                                | 2) menerima masukan          | 2           | 14,15            |
|    |   | d. Mengutamakan kerja sama     | 1) Kerjasama                 | 1           | 16               |
|    |   |                                | 2) Membentuk kelompok kerja  | 1           | 17               |
|    |   | e. Berusaha untuk              | 1) Memberikan                | 2           | 18,20            |

*Ibid.*, h.120.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|                                  |    |   |                      |          |         |
|----------------------------------|----|---|----------------------|----------|---------|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau |    | keberhasilan bawahan                    | peluang karier       |          |         |
|                                  |    |   | 2) pembinaan         | 1        | 19      |
|                                  | g. | Pengembangan kapasitas sebagai pemimpin | 1) Meluaskan wawasan | 1        | 21      |
|                                  |    |   | 2) Penyuluhan        | 1        | 22      |
|                                  |    |   | 3) observasi         | 1        | 23      |
| 4) evaluasi                      |    |   | 1                    | 24       |         |
| JUMLAH                           |    |   |                      | 24 butir | 24 soal |

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Supervisi**  
**Klinis Kepala Madrasah (X<sub>2</sub>)**

| No | Variabel   | Komponen Variabel   | Indikator  | Jumlah Soal | Nomor Butir Soal |
|----|--|---|--|-------------|------------------|
| 1  | Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X <sub>2</sub> ) | a. Membimbing guru dalam memilih metode mengajar                      | 1) Ability<br>2) Tepat sasaran   | 1<br>1      | 1<br>2           |
|    |  | b. Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran | 1) menuntun penggunaan media pembelajaran<br>2) Memberikan petunjuk media pembelajaran | 2<br>2      | 3,4<br>5,6       |
|    |  | c. Mengadakan kunjungan kelas   | 1) Kunjungan kelas<br>2) Diskusi   | 2<br>1      | 7,8<br>9         |



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |   |             |                   |
|---|---|-------------|-------------------|
|   |   |             |                   |
| d. Memberikan arahan dalam penyusunan silabus dan kurikulum | 1) Penyusunan silabus<br>2) penyusunan kurikulum        | 2 butir     | 10,11             |
| e. Penyelenggaraan rapat rutin                              | 1) Rapat kurikulum<br>2) rapat implementasi kurikulum   | 1<br>1      | 12<br>13          |
| f. Penilaian bersama terhadap program sekolah               | 1) Penilaian kurikulum<br>2) penilaian program madrasah | 1<br>3      | 14<br>18,19,20,21 |
| g. Mitra kerja  | 1) Kolaborasi<br>2) Penelitian Tindakan kelas           | 2<br>1      | 19,20<br>21       |
| h. Pengawas   | 1) Melekat<br>2) Fungsional<br>3) Social control        | 1<br>1<br>1 | 22<br>23<br>24    |
| i. Pembina  | 1) Peduli<br>2) Terampil                                | 2<br>1      | 25,26<br>27       |
| j. Motivator  | 1) Wawasan<br>2) Kreatif                                | 1<br>2      | 28,<br>29,30      |
| <b>JUMLAH</b>   |   | 30 butir    | 30 soal           |

**Tabel 3.5**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Y)**

| ak Cipta Diindungi Undang-Undang<br>Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: | Hak cipta milik UIN Suska Riau<br>State Islamic University | Variabel         | Komponen Variabel                            | Indikator                       | Jumlah Soal | Nomor Butir Soal |
|--|--|------------------|--|---------------------------------|-------------|------------------|
|  |  | Kinerja Guru (Y) | a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran | ) Pengembangan silabus          | 1           | 1                |
|  |  |                  |  | ) Membuat RPP                   | 1           | 2                |
|  |  |                  |  | ) Bahan ajar                    | 1           | 3                |
|  |  |                  |  | ) Program pengajaran            | 1           | 4                |
|  |  |                  | b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran         | ) Pengelolaan kelas             | 1           | 5                |
|  |  |                  |  | ) Media dan sumber belajar      | 1           | 6                |
|  |  |                  |  | ) Metode pembelajaran           | 1           | 7                |
|  |  |                  | c. Evaluasi/penilaian Pembelajaran           | ) akhir dan proses pembelajaran | 2           | 8,9              |
|  |  |                  |  | ) Remedial                      | 1           | 10               |
|  |  |                  |  | ) Penilaian objektif            | 1           | 11               |
| JUMLAH   |  |                  |  | 11 butir                        | 11 soal     |                  |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>128</sup>

#### Observasi

Observasi merupakan kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera, dengan demikian observasi dapat dilakukan dengan penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap. Observasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu observasi sistematis dan observasi non sistematis.<sup>129</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non sistematis pada saat menemukan gejala awal.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>130</sup> Dengan teknik dokumentasi ini peneliti memperoleh data dan informasi yang diharapkan, tentang profil sekolah, prestasi-prestasi siswa dan prestasi-prestasi sekolah. Kemudian peneliti mengambil beberapa foto sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan sebuah penelitian di sekolah tersebut dan sebagai bukti dari observasi fisik yang peneliti lakukan. Selain itu dokumentasi dilakukan peneliti untuk menguatkan data-data hasil penelitian. Dalam melakukan dokumentasi, peneliti berkeliling sekolah untuk mengambil beberapa foto.

<sup>128</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, h.142.

<sup>129</sup> Hartono, *Analisis Item Instrumen*, (Pekanbaru: Zafana Publishing, 2015), h.86.

<sup>130</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, h.274.



## G. Uji Instrumen Penelitian

### Validitas

Uji validitas instrument dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan di atas yaitu dengan pada taraf signifikan 5%. Tabel nilai “r” product moment (rt), dengan terlebih dahulu mencari derajat bebasnya (db) atau Degree of freedom-nya (df) yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$df = N - nr$$

df= Degree of freedom.

N= Number of Cases.

nr= banyaknya variabel yang kita korelasikan (karena teknik analisis korelasi yang kita bicarakan di sini adalah teknik analisis korelasi sional bivariat, maka nr akan selalu= 2, sebab variabel yang kita korelasikan hanya dua buah).

Cara mencari nilai r tabel dengan N=20 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik. Maka diperoleh nilai r tabel:  $df = N - nr = 20 - 2 = 18$ . Diperoleh Degree of Freedom 18 adalah 0,444.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas dengan Teknik korelasi Product Moment, yaitu:

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

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas, dalam uji Validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Jika nilai r hitung > r tabel maka alat ukur dinyatakan “Valid”

b. Jika nilai r hitung < r tabel maka alat ukur dinyatakan “Tidak Valid”<sup>131</sup>

Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26.

### Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) dengan demikian Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas pengukuran dan konsistensi internal ukuran. Langkah kerja dalam mengukur reliabilitas instrumen dengan menggunakan koefisien Alfa. Dengan syarat:

Jika nilai Alfa > atau = r tabel maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Jika nilai Alfa < r tabel maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

$\alpha$  = Reliabilitas (Koefisien Alfa)

$k$  = Banyaknya butir item/soal.

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians butir soal.

$s_t^2$  = Varians Total.

$n$  = Jumlah responden.<sup>132</sup>

Untuk melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26.

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ali Idris Soentoro, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135  
Rully Indrawan dan Poppy Yuniawati, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), h.126.

## H. Analisis Inferensial

### Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif dilakukan guna mengetahui gambaran data yang terkandung di analisis. Analisis deskriptif merupakan dasar dari analisis inferensial atau analisis lanjut. Teknik analisis inferensial sangat ditentukan oleh hasil analisis deskriptifnya. Secara umum Teknik analisis deskriptif terbagi dua, yaitu ukuran tendensi sentral dan ukuran penyebaran data. Membaca tabel dan diagram merupakan bagian dari kegiatan analisis deskriptif. Analisis bukan hanya sekedar membaca tabel dan diagram, melainkan mampu membaca di balik angka-angka, symbol, dan gambar.

Ukuran tendensi sentral adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui kumpulan data mengenai sampel atau populasi yang disajikan dalam tabel atau diagram, yang dapat mewakili sampel atau populasi. Ada beberapa macam ukuran tendensi sentral. Yaitu rata-rata (mean), median, modus, kuartil, desil dan pesentil.

Ukuran penyebaran data adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui luas penyebaran data atau tingkat homogenitas data. Ada beberapa macam ukuran penyebaran data, namun yang umum digunakan adalah standar deviasi. Macam-macam ukuran penyebaran data tersebut adalah *range* (rentang), rata-rata deviasi (*deviasi mean*), standar deviasi, variasi relatif.<sup>133</sup>

Untuk melakukan analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan SPSS

26.

<sup>133</sup> Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016), h. 29-30.

## 2. Uji Prasyarat

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.<sup>134</sup> Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 26. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan uji Kolmogorow smirnov. Kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

### b) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan data bersifat linear atau tidak sebagai persyaratan untuk dapat melakukan analisis data dengan menggunakan statistik parametrik. Interpretasi linear atau tidak linear menggunakan ketentuan, yakni apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima.<sup>135</sup> Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 26.

### c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat harga tolerance dan VIF

<sup>134</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, h.280.

<sup>135</sup> Hartono, *Analisis Item Instrumen*, (Pekanbaru: Zafana Publishing, 2015), h. 177-181.



(Varians Inflation Factor), dimana jika harga tolerance kurang dari 1 atau harga VIF tidak melebihi 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.<sup>136</sup> Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) menggunakan bantuan software SPSS 26.

### Uji Hipotesis

#### a) Korelasi berganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui besar kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.<sup>137</sup>

Rumus Korelasi Ganda:

$$r_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan:

$r_{yx1x2}$  = Korelasi antara variable  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variable Y

$r_{yx1}^2$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx2}^2$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x1x2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Untuk mengetahui besar kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat Uji korelasi berganda dalam penelitian ini maka pengujian dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 26.

<sup>136</sup> Ibid., h.192.

Hartono, *Metodologi Penelitian, Op. Cit.*, h. 269

## b) Regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas digunakan rumus:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

keterangan:

|           |                                 |
|-----------|---------------------------------|
| $\alpha$  | : konstanta                     |
| $b$       | : koefisien regresi untuk $X_1$ |
| $b_2$     | : koefisien regresi untuk $X_2$ |
| $X_1$     | : Kepemimpinan Demokratis       |
| $X_2$     | : Supervisi Klinis              |
| $\hat{Y}$ | : Kinerja Guru. <sup>138</sup>  |

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel, Uji regresi berganda dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS 26.

Sudjana, *Op.Cit.*, h. 348.

## BAB V

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis dan supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu, temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di Ibtidaiyah di Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu. Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sebesar 0,698 lebih besar dari  $r$  tabel 0,349. Angka ini menunjukkan korelasi yang kuat antara kepemimpinan demokratis dan kinerja guru.
- 1) Terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi klinis terhadap kinerja guru di Ibtidaiyah di Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu. Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka sebesar 0,713 lebih besar dari  $r$  tabel 0,349. Angka ini menunjukkan korelasi yang kuat antara supervisi klinis dan kinerja guru.
- 2) Terdapat pengaruh persepsi guru tentang Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu diperoleh angka dari korelasi berganda 0,774 lebih besar dari  $r$  tabel 0,349, termasuk ke dalam pedoman 0,70-0,90, artinya besar " $r$ " *Product Moment* antar variabel Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru masuk

kedalam kategori korelasi kuat. Kemudian, Besar koefisien determinasi adalah 0,573, dengan artian pengaruh kepemimpinan demokratis dan supervise klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 59,9%. Sedangkan 41,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Madrasah

a. Untuk variabel kepemimpinan demokratis kepala madrasah, karena kepemimpinan demokratis kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepala madrasah sebaiknya harus selalu berusaha menjalankan tugas dan perannya seperti bermusyawarah dan Kerjasama dalam pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan kinerja guru madrasah nantinya.

b. Mengingat supervisi klinis guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka kepala madrasah juga sebaiknya harus selalu membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan mengajar kepada seluruh guru agar nantinya bisa meningkatkan kinerja guru tersebut.

#### 2. Bagi Akademisi

Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.



- b. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

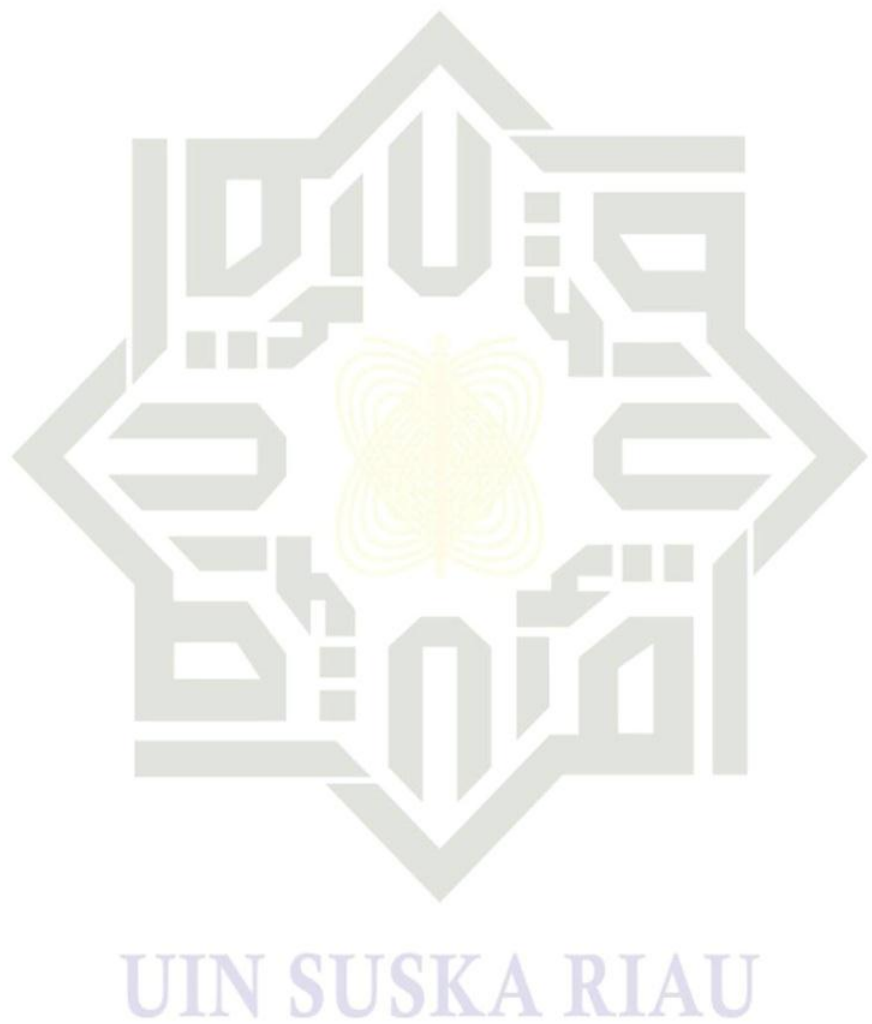
© Hak & ipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Albani, M.S. (2006). *Shahih Sunah Tirmidzi (Seleksi Hadits Shahih dari Kitab Sunah Tirmidzi Buku:2)*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adam, Abdulrahman DJ. (2016). “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Sekecamatan Bongomeme”. Tesis. Gorontalo: UMG.
- Amanahutuzuriah, DKK. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan”. *Al-Afkar: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.V. No.1.
- Badriyah, Mila. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bata, Syamsu Q, dkk. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Burhanudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: CV. Gamma Media
- Departemen RI, (2018). *Al-Qur’annulkarim Al-Qur’an Hafalan*. Cordoba: Bandung.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi, Susan. (2015). “Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cigedug Kabupaten Garut”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 19. No.1.
- Dafri, Novianty. (2017). *Manajemen Kependidikan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen Efektif, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Dharma, Surya. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Daryat, Masduki. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimisasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Kependidikan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, Imam dan Djum Djum Noor Benty. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, Heri. (2012). *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hartono. (2015). *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- \_\_\_\_\_. (2016). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Indrawan, R. dan Yuniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Juwawi. (2011). *Kompetensi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono dan Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan Upnormal itu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khandar. (2011). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Cet. I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kustiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Madjid, Abdul. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mufidah, L. N. (2017). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Cet.8. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2011). *Meningkatkan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Dumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pratiwi, Citra. (2014). “*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cangkirang Kabupaten Sleman*”. Tesis. Yogyakarta: UMY.
- Purwanto, N. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Prima, D. J. dan Somad, R. (2014). *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D.J. dan Sentiana, S.S. (2018). *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahadi, Dedi Rianto. ((2015). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rohman, Faiz Auliya. (2018). “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta*”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.3, No.2.
- Samsu. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: CV. Diandra Kreatif.
- Sajaman. (2007). “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Cilacap*”. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15. No.2.
- Setiadi, T. (2013). *Pengaruh Kepala Sekolah Sebagai Pendidik, Manajer, Motivator, Dan Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SMK Piri 1 Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Setiawan, Bradley Setiawan. (2020). *Supervisi Dalam Pendidikan*. Purwodadi: CV. Sarnu Untung.
- Shulhan, N. (2004). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Ilmu.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudijono, Anas. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soentoro, Ali Idris. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teta, Janad. (2013). "Pengaruh Supervise Kepala Sekolah dan Fasilitas Manajemen Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo". *Jurnal Manajemen*, Vol.15 No.3.
- Tim Redaksi Nuansa Aulia. (2006). *Himpunan Perundang-Undangan RI Tentang Guru dan Dosen*. Bandung, CV. Nuansa Aulia.
- Usman, U.A. (2001). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjismidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

# L A M P I R A N

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LAMPIRAN 1 KUESIONER

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



107/03 2022

## INSTRUMEN PENELITIAN

Nama Responden :  
Jabatan :  
Nama Sekolah :

### Petunjuk Pengisian

Lingkari angka-angka yang ada dalam kotak di sebelah kanan pernyataan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu
- 4 = Sering
- 3 = Jarang
- 2 = Kadang-Kadang
- 1 = Tidak Pernah

Catatan: Segala informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini.

### A. Item Angket Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

| NO | PERNYATAAN  | SKOR |   |   |   |   |
|----|---|------|---|---|---|---|
| 1  | Kepala madrasah mengambil segala keputusan berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan seluruh dewan guru. | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2  | Kepala madrasah selalu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja guru                           | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3  | Kepala madrasah menumbuhkan sikap inovatif guru   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4  | Kepala madrasah meningkatkan kreativitas mengajar guru  | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5  | Kepala madrasah mengedepankan pendapat guru dalam pengambilan keputusan                                     | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6  | Kepala madrasah memberikan tanggung jawab kepada guru dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.                | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7  | Kepala madrasah menumbuhkan suasana kerja yang harmonis   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8  | Kepala madrasah mengedepankan kepentingan organisasi/ madrasah  | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Uraian yang mengungkap sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa melakukan tindakan yang menyebarkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |  |   |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 9  | Kepala madrasah mampu memahami kebutuhan gurunya   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Kepala madrasah memiliki kepedulian terhadap personal gurunya  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Kepala madrasah menerima semua saran yang menunjang tercapainya tujuan madrasah                                      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Kepala madrasah mengutamakan Kerjasama dengan guru dalam setiap kegiatan madrasah                                    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Kepala madrasah Menjadikan guru sebagai <i>teamwork</i> dalam setiap kegiatan madrasah                               | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Kepala madrasah memberi kesempatan pengembangan karier untuk dapat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Kepala madrasah melakukan pembinaan kepada guru  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Kepala madrasah terus menambah wawasan dengan mengikuti workshop, pelatihan, dan bimtek kepemimpinan                 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Kepala madrasah selalu mengevaluasi setiap kegiatan  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

#### B. Item Angket Supervisi Klinis Kepala Madrasah

| NO | PERNYATAAN  | SKOR |   |   |   |   |
|----|---|------|---|---|---|---|
| 1  | Kepala madrasah membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat, yang sesuai dengan kemampuannya            | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2  | Kepala madrasah membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat, yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3  | Kepala madrasah membimbing dalam pemilihan media pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan guru                           | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4  | Kepala madrasah membimbing dalam pemilihan media pembelajaran yang sesuai kebutuhan peserta didik                         | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5  | Kepala madrasah mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan guru                     | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6  | Kepala madrasah mengarahkan guru dalam pemilihan media pembelajaran yang sesuai kebutuhan peserta didik                   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |  |   |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 7  | Kepala madrasah melakukan observasi terhadap guru pada saat proses belajar mengajar                                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8  | Kepala madrasah mendiskusikan hasil observasi dengan guru  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9  | Kepala madrasah memberikan arahan dalam penyusunan silabus sesuai mata pelajaran                                     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Kepala madrasah memberikan arahan dalam penyusunan kurikulum terbaru yang berlaku                                    | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Kepala madrasah menyelenggarakan rapat rutin untuk membahas kurikulum  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Kepala madrasah menyelenggarakan rapat rutin untuk membahas bagaimana pelaksanaan kurikulum oleh guru di dalam kelas | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Kepala madrasah melakukan penilaian kurikulum madrasah di setiap akhir pelajaran bersama guru                        | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Kepala madrasah melakukan penilaian pada program kegiatan keagamaan bersama guru                                     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Kepala madrasah melakukan penilaian pada program intrakurikuler bersama guru   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Kepala Madrasah menjalin hubungan kerjasama dengan guru dalam pemecahan masalah pembelajaran                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | kepala madrasah mengarahkan guru untuk melakukan tindakan penelitian kelas   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Kepala madrasah melakukan pengawasan melekat (waskat) kepada guru  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Kepala madrasah melakukan pengawasan fungsional (wasnal) kepada guru   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | Kepala madrasah melakukan pengawasan masyarakat (wasmas) mengenai guru   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | Kepala madrasah menghayati setiap kebutuhan-kebutuhan guru   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | Kepala madrasah memberikan dorongan atau motivasi untuk mengembangkan wawasan guru                                   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | Kepala madrasah memberikan dorongan atau motivasi untuk mengembangkan kemampuan profesional                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | Kepala madrasah memberikan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kreatifitas guru                                | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### C. Item Angket Kinerja Guru

| NO | PERNYATAAN  | SKOR |   |   |   |   |
|----|---|------|---|---|---|---|
| 1  | Guru mengembangkan silabus pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku          | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2  | Guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)                                   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3  | Guru menyusun bahan ajar secara sistematis  | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4  | Guru membuat program pengajaran   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5  | Guru senantiasa menggunakan media dan sumber belajar secara kreatif                   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6  | Guru menggunakan metode pembelajaran secara bervariasi                                | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7  | Guru melakukan evaluasi setiap akhir pembelajaran                                     | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8  | Guru melakukan penilaian selama proses pembelajaran                                   | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9  | Guru selalu mengadakan perbaikan penilaian hasil peserta didik yang dibawah rata-rata | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Guru memberikan penilaian peserta didik secara objektif                               | 5    | 4 | 3 | 2 | 1 |

Mengetahui  
Kepala Madrasah

Lubuk Batu Jaya, Maret 2023  
Responden

JUMANI EKA LESTARI, S.Pd.I

.....

## LAMPIRAN 2 TABULASI

**TABULASI NONSAMPEL VARIABEL SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH (X<sub>2</sub>)**

| NO | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | X2.16 | X2.17 | X2.18 | X2.19 | X2.20 | X2.21 | X2.22 | X2.23 | X2.24 | X2.25 | X2.26 | X2.27 | X2.28 | X2.29 | X2.30 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 1     | 1     | 1     | 4     | 4     | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 115   |
| 2  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 129   |
| 3  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 136   |
| 4  | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 104   |
| 5  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 141   |
| 6  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 112   |
| 7  | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 128   |
| 8  | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 132   |
| 9  | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 113   |
| 10 | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 127   |
| 11 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 147   |
| 12 | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 134   |
| 13 | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 128   |
| 14 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 129   |
| 15 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 128   |
| 16 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 134   |
| 17 | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 139   |
| 18 | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 129   |
| 19 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 112   |
| 20 | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 109   |



**TABULASI NONSAMPEL VARIABEL KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X<sub>1</sub>)**

| NO | X1.<br>1 | X1.<br>2 | X1.<br>3 | X1.<br>4 | X1.<br>5 | X1.<br>6 | X1.<br>7 | X1.<br>8 | X1.<br>9 | X1.<br>10 | X1.<br>11 | X1.<br>12 | X1.<br>13 | X1.<br>14 | X1.<br>15 | X1.<br>16 | X1.<br>17 | X1.<br>18 | X1.<br>19 | X1.<br>20 | X1.<br>21 | X1.<br>22 | X1.<br>23 | X1.<br>24 | TOT<br>AL |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 2        | 4        | 3        | 4        | 3        | 2        | 5        | 3        | 3        | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 5         | 5         | 3         | 3         | 4         | 90        |
| 2  | 5        | 4        | 4        | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 102       |
| 3  | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 118       |
| 4  | 4        | 4        | 5        | 4        | 2        | 4        | 5        | 5        | 5        | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 105       |
| 5  | 4        | 5        | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 112       |
| 6  | 5        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 94        |
| 7  | 4        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 105       |
| 8  | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 4        | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 106       |
| 9  | 4        | 4        | 2        | 4        | 5        | 1        | 2        | 2        | 2        | 5         | 3         | 2         | 5         | 2         | 5         | 2         | 2         | 5         | 2         | 5         | 5         | 2         | 5         | 2         | 79        |
| 10 | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 100       |
| 11 | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 2         | 5         | 5         | 114       |
| 12 | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 98        |
| 13 | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 104       |
| 14 | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 101       |
| 15 | 5        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 3         | 4         | 4         | 109       |
| 16 | 5        | 5        | 5        | 4        | 3        | 5        | 4        | 5        | 5        | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 107       |
| 17 | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 112       |
| 18 | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 114       |
| 19 | 2        | 2        | 4        | 2        | 3        | 5        | 4        | 4        | 4        | 3         | 4         | 4         | 3         | 2         | 3         | 2         | 2         | 3         | 2         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 78        |
| 20 | 4        | 4        | 3        | 3        | 5        | 4        | 3        | 3        | 3        | 4         | 3         | 3         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 4         | 91        |

| NO | TABULASI NONSAMPEL VARIABEL KINERJA GURU (Y) |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |       |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-------|
|    | Y.1  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | TOTAL |
| 1  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 4    | 53    |
| 2  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 52    |
| 3  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5    | 5    | 48    |
| 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 51    |
| 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 52    |
| 6  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 43    |
| 7  | 3  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5    | 5    | 41    |
| 8  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 55    |
| 9  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4    | 4    | 36    |
| 10 | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 4    | 53    |
| 11 | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 47    |
| 12 | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 54    |
| 13 | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 52    |
| 14 | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 55    |
| 15 | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5    | 5    | 54    |
| 16 | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 51    |
| 17 | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5    | 5    | 50    |
| 18 | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 5    | 52    |
| 19 | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4    | 4    | 35    |
| 20 | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 5    | 45    |

**TABULASI SAMPEL VARIABEL KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X<sub>1</sub>)**

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | X1.16 | X1.17 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 3     | 65    |
| 2  | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 76    |
| 3  | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 66    |
| 4  | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 80    |
| 5  | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 73    |
| 6  | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 66    |
| 7  | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 3     | 74    |
| 8  | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 83    |
| 9  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 3     | 5     | 4     | 72    |
| 10 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 73    |
| 11 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 81    |
| 12 | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 71    |
| 13 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 79    |
| 14 | 4    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 77    |
| 15 | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 63    |
| 16 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 69    |
| 17 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 85    |
| 18 | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 82    |
| 19 | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 82    |
| 20 | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 74    |
| 21 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 78    |
| 22 | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 82    |
| 23 | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 82    |
| 24 | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 70    |
| 25 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 77    |
| 26 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 81    |
| 27 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 78    |
| 28 | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 74    |
| 29 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 85    |
| 30 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 80    |
| 31 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 85    |
| 32 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 3     | 65    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 76 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 66 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 80 |

**TABULASI SAMPEL VARIABEL SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH (X<sub>2</sub>)**

| NO | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | X2.16 | X2.17 | X2.18 | X2.19 | X2.20 | X2.21 | X2.22 | X2.23 | X2.24 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1  | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 83    |
| 2  | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 93    |
| 3  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 73    |
| 4  | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 106   |
| 5  | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 93    |
| 6  | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 88    |
| 7  | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 8  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 101   |
| 9  | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 101   |
| 10 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 98    |
| 11 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 106   |
| 12 | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 5     | 101   |
| 13 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 94    |
| 14 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 103   |
| 15 | 5    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 96    |
| 16 | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 95    |
| 17 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 120   |
| 18 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 110   |
| 19 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 105   |
| 20 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 93    |
| 21 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 87    |
| 22 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 99    |
| 23 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 105   |
| 24 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 96    |
| 25 | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 98    |
| 26 | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 111   |
| 27 | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 112   |
| 28 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 107   |
| 29 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 117   |







|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 33 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |

Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Hak Cipta m  
Dilarang mengutip :

a. Pengutipan hany  
b. Pengutipan tidak  
. Dilarang mengumi

anya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
ndidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu  
n yang wajar UIN Suska Riau.  
ak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>)

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

## Uji Validitas Variabel Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X<sub>2</sub>)

|       |                     | Correlations |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|-------|---------------------|--------------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|
|       |                     | x2.1         | x2.2 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8  | x2.9 | x2.10 | x2.11 | x2.12 | x2.13 | x2.14 | x2.15 | x2.16 | x2.17 | x2.18 | x2.19 | x2.20 | x2.21 | x2.22 | x2.23 | x2.24 | x2.25 | x2.26 | x2.27 | x2.28 | x2.29 | x2.30 | x2.31 | TOTAL X2 |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.1  | Pearson Correlation | 1            | .464 | .511 | .763 | .512 | .436 | -.030 | .309 | .518  | .443  | .519  | .547  | .293  | .392  | .317  | .414  | .022  | .392  | .683  | .467  | .358  | .448  | .302  | .493  | .393  | .686  | .425  | .653  | .512  | .474  | .789     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .039 | .021 | .000 | .021 | .084 | .916  | .185 | .021  | .005  | .018  | .032  | .219  | .061  | .174  | .070  | .982  | .082  | .001  | .038  | .121  | .048  | .169  | .027  | .012  | .086  | .002  | .012  | .023  | .014  |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.2  | Pearson Correlation |              | 1    | .454 | .593 | .571 | .669 | -.114 | .145 | .514  | .440  | .608  | .436  | .207  | .477  | .532  | .304  | -.309 | .477  | .372  | .427  | .339  | .364  | .386  | .373  | .687  | .450  | .322  | .259  | .214  | .149  | .667     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      | .044 | .003 | .000 | .004 | .438  | .532 | .001  | .022  | .004  | .038  | .381  | .023  | .016  | .193  | .082  | .033  | .105  | .036  | .030  | .144  | .115  | .109  | .025  | .017  | .014  | .006  | .030  | .210  | .030     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      | 20   | 20   | 20   | 20   | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.4  | Pearson Correlation |              |      | 1    | .681 | .471 | .271 | -.058 | .656 | .351  | .301  | .397  | .370  | .044  | .243  | .124  | .309  | .000  | .044  | .302  | .040  | .434  | .455  | .348  | .536  | .192  | .454  | .462  | .271  | .471  | .406  | .614     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      | .021 | .084 | .240 | .902  | .002 | .129  | .198  | .186  | .180  | .850  | .303  | .002  | .186  | .977  | .106  | .086  | .086  | .056  | .044  | .131  | .015  | .416  | .040  | .040  | .040  | .040  | .040  | .040     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      | 20   | 20   | 20   | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Pearson Correlation |              |      |      | 1    | .361 | .322 | .119  | .309 | .518  | .443  | .631  | .547  | .293  | .496  | .422  | .512  | -.087 | .702  | .702  | .463  | .365  | .358  | .448  | .302  | .493  | .393  | .567  | .307  | .439  | .361  | .326     | .782 |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      | .006 | .011 | .118  | .166 | .005  | .003  | .003  | .003  | .219  | .032  | .004  | .021  | .801  | .001  | .040  | .040  | .113  | .121  | .048  | .169  | .027  | .012  | .086  | .002  | .012  | .023  | .014     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      | 20   | 20   | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.6  | Pearson Correlation |              |      |      | 1    | .574 | .123 | .321  | .193 | .283  | .343  | .340  | .031  | .229  | .292  | .055  | -.090 | .086  | .366  | .450  | .283  | .436  | .344  | .417  | .238  | .678  | .523  | .574  | .375  | .492  | .606  |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      | .009 | .326 | .009  | .038 | .168  | .126  | .138  | .936  | .036  | .032  | .111  | .819  | .819  | .012  | .047  | .026  | .054  | .057  | .067  | .018  | .018  | .007  | .018  | .018  | .018  | .018  | .018     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      | 20   | 20   | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.7  | Pearson Correlation |              |      |      |      | 1    | .267 | .387  | .559 | .479  | .466  | .320  | .107  | .241  | .280  | .083  | -.253 | .459  | .502  | .419  | .560  | .668  | .620  | .493  | .104  | .559  | .550  | .268  | .096  | .204  | .687  |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      | .004 | .001  | .001 | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      | 20   | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.8  | Pearson Correlation |              |      |      |      |      | 1    | .149  | .143 | .122  | .100  | -.167 | -.208 | -.042 | -.036 | -.027 | -.030 | .099  | -.068 | -.048 | .238  | .351  | .254  | .019  | .637  | .149  | .306  | -.047 | -.287 | -.091 | .174  |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      | .539  | .639 | .808  | .528  | .608  | .875  | .839  | .880  | .880  | .819  | .642  | .777  | .839  | .812  | .389  | .389  | .389  | .003  | .030  | .463  | .003  | .463  | .003  | .463  | .003     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      | 1     | .490 | .419  | .261  | .235  | .140  | -.110 | -.219 | -.070 | .052  | .135  | .085  | -.006 | .520  | .521  | .557  | .438  | .204  | .237  | .658  | .150  | .321  | .290  | .499  |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       | .002 | .006  | .066  | .265  | .314  | .559  | .644  | .376  | .828  | .619  | .619  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019     |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
| x2.10 | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      | 1     | .514 | .351  | .518  | .193  | .550  | .143  | .490  | 1     | .778  | .656  | .288  | .140  | .312  | .218  | .289  | -.279 | .596  | .348  | .498  | .543  | .525  | .601  | .640  | .135     | .254 | .335  | .137  | .193 | .197  | .702  |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       | .019 | .029  | .019  | .020  | .200  | .200  | .200  | .002  | .002  | .557  | .180  | .356  | .217  | .234  | .000  | .032  | .026  | .018  | .047  | .000  | .570  | .260  | .148  | .565     | .415 | .005  | .005  | .005 | .005  |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       | 1    | .440  | .301  | .443  | .283  | .470  | .122  | .419  | .778  | 1     | .739  | .496  | .208  | .510  | .435  | .479  | -.239 | .510  | .471  | .585  | .331  | .449  | .341  | .762     | .308 | .419  | .102  | .298 | .293  | .401  | .740  |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001  | .001     | .001 | .001  | .001  | .001 | .001  | .001  |       |       |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       |      | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    | 20    |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       |      | 1     | .519  | .608  | .397  | .631  | .343  | .465  | .100  | .261  | .656  | .739  | 1     | .480  | .298  | .418  | .356  | .470  | -.158 | .739  | .554  | .479  | .385  | .490     | .433 | .753  | .204  | .394 | .159  | .107  | .031  | .131  | .745  |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      |       | .018  | .004  | .004  | .004  | .038  | .037  | .936  | .037  | .013  | .036  | .010  | .007  | .013  | .036  | .036  | .036  | .036  | .036  | .036  | .036  | .036  | .036     | .036 | .036  | .036  | .036 | .036  | .036  | .036  | .036  |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       |      |       | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    |       |      |      |      |      |
| x2.13 | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       |      |       | 1     | .436  | .370  | .547  | .340  | .320  | -.167 | .235  | .286  | .466  | .480  | 1     | .876  | .556  | .596  | .582  | -.396 | .466  | .412  | .520  | .098  | .115     | .123 | .385  | .085  | .347 | .641  | .520  | .340  | .296  | .620  |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       | .012  | .019  | .012  | .013  | .169  | .300  | .319  | .222  | .038  | .033  | .001  | .011  | .006  | .007  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019  | .019     | .019 | .019  | .019  | .019 | .019  | .019  | .019  | .019  |       |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    |      |      |      |      |
| x2.14 | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       | 1     | .293  | .207  | .044  | .293  | .031  | .107  | -.208 | -.140 | .140  | .208  | .298  | .676  | 1     | .633  | .675  | .470  | -.271 | .418  | .211  | .374     | .031 | -.026 | -.120 | .043 | -.051 | -.140 | -.331 | .227  | .167  | .131 | .328 |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       | .210  | .30   | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  | .893     | .893 | .893  | .893  | .893 | .893  | .893  | .893  | .893  | .893  |      |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    |      |      |      |      |
|       | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       | 1     | .392  | .477  | .243  | .496  | .229  | .241  | -.042 | -.110 | .312  | .510  | .418  | .556  | .632  | 1     | .953  | .823  | -.330 | .412  | .241     | .569 | -.186 | .205  | .051 | .312  | .327  | .257  | -.179 | .350  | .372 | .324 | .610 |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       | .007  | .006  | .026  | .032  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007     | .007 | .007  | .007  | .007 | .007  | .007  | .007  | .007  | .007  | .007 |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20   |      |      |      |
|       | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       | 1     | .317  | .532  | .124  | .422  | .292  | .280  | .036  | -.219 | .218  | .435  | .356  | .596  | .575  | .953  | 1     | .766  | -.422 | .351     | .187 | .616  | .104  | .121 | .043  | .199  | .239  | .282  | -.172 | .391 | .292 | .252 | .844 |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       |       | .014  | .011  | .602  | .014  | .011  | .311  | .233  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006     | .006 | .006  | .006  | .006 | .006  | .006  | .006  | .006  | .006  | .006 |      |      |      |
|       | N                   |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       |       | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20       | 20   | 20    | 20    | 20   | 20    | 20    | 20    | 20    | 20    | 20   |      |      |      |
| x2.17 | Pearson Correlation |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |
|       | Sig. (2-tailed)     |              |      |      |      |      |      |       |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |          |      |       |       |      |       |       |       |       |       |      |      |      |      |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)



**TABULASI NONSAMPel VARIABEL KEPeMIMPINAN DEMOKRATIS (X<sub>1</sub>)**

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | X1.16 | X1.17 | X1.18 | X1.19 | X1.20 | X1.21 | X1.22 | X1.23 | X1.24 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1  | 2    | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    | 5    | 3    | 3    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 4     | 90    |
| 2  | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 102   |
| 3  | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 118   |
| 4  | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 105   |
| 5  | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 112   |
| 6  | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 94    |
| 7  | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 105   |
| 8  | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 106   |
| 9  | 4    | 4    | 2    | 5    | 5    | 1    | 2    | 2    | 2    | 5     | 3     | 2     | 5     | 2     | 5     | 2     | 2     | 5     | 2     | 5     | 5     | 2     | 5     | 2     | 79    |
| 10 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 100   |
| 11 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 2     | 5     | 5     | 114   |
| 12 | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 98    |
| 13 | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 104   |
| 14 | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 101   |
| 15 | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 109   |
| 16 | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 107   |
| 17 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 112   |
| 18 | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 114   |
| 18 | 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 78    |
| 20 | 4    | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 91    |

## Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Correlations

|         |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | Y10     | Y11     | TOTAL Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Y1      | Pearson Correlation | 1      | .928** | .695** | .880** | .613** | .574** | .880** | .920** | .642** | .502*   | .502*   | .939**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .001   | .000   | .004   | .008   | .000   | .000   | .002   | .024    | .024    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y2      | Pearson Correlation | .928** | 1      | .655** | .866** | .632** | .570** | .957** | .918** | .653** | .487*   | .487*   | .942**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .002   | .000   | .003   | .009   | .000   | .000   | .002   | .030    | .030    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y3      | Pearson Correlation | .695** | .655** | 1      | .704** | .586** | .659** | .603** | .755** | .621** | .163    | .163    | .771**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .001   | .002   |        | .001   | .007   | .002   | .005   | .000   | .003   | .493    | .493    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y4      | Pearson Correlation | .880** | .866** | .704** | 1      | .648** | .704** | .818** | .866** | .674** | .294    | .294    | .904**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   |        | .002   | .001   | .000   | .000   | .001   | .208    | .208    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y5      | Pearson Correlation | .613** | .632** | .586** | .648** | 1      | .877** | .530*  | .667** | .932** | .172    | .172    | .779**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .004   | .003   | .007   | .002   |        | .000   | .016   | .001   | .000   | .469    | .469    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y6      | Pearson Correlation | .574** | .570** | .659** | .704** | .877** | 1      | .487*  | .624** | .937** | .088    | .088    | .758**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .008   | .009   | .002   | .001   | .000   |        | .029   | .003   | .000   | .713    | .713    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y7      | Pearson Correlation | .880** | .957** | .603** | .818** | .530*  | .487*  | 1      | .866** | .562** | .441    | .441    | .881**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .005   | .000   | .016   | .029   |        | .000   | .010   | .051    | .051    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y8      | Pearson Correlation | .920** | .918** | .755** | .866** | .667** | .624** | .866** | 1      | .698** | .398    | .398    | .940**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .003   | .000   |        | .001   | .082    | .082    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y9      | Pearson Correlation | .642** | .653** | .621** | .674** | .932** | .937** | .562** | .698** | 1      | .218    | .218    | .815**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .002   | .002   | .003   | .001   | .000   | .000   | .010   | .001   |        | .355    | .355    | .000    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y10     | Pearson Correlation | .502*  | .487*  | .163   | .294   | .172   | .088   | .441   | .398   | .218   | 1       | 1.000** | .498*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .024   | .030   | .493   | .208   | .469   | .713   | .051   | .082   | .355   | .000    |         | .026    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| Y11     | Pearson Correlation | .502*  | .487*  | .163   | .294   | .172   | .088   | .441   | .398   | .218   | 1.000** | 1       | .498*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .024   | .030   | .493   | .208   | .469   | .713   | .051   | .082   | .355   | .000    |         | .026    |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |
| TOTAL Y | Pearson Correlation | .939** | .942** | .771** | .904** | .779** | .758** | .881** | .940** | .815** | .498*   | .498*   | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .026    | .026    |         |
|         | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      | 20      | 20      |

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KAMPIRAN 4

### UJI RELIABILITAS

#### Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ )

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x1  | 97.70                      | 109.905                        | .571                             | .911                             |
| x2  | 97.80                      | 112.800                        | .588                             | .911                             |
| x3  | 97.85                      | 108.555                        | .695                             | .909                             |
| x4  | 97.70                      | 112.642                        | .501                             | .913                             |
| x5  | 97.75                      | 117.039                        | .196                             | .919                             |
| x6  | 97.70                      | 108.432                        | .541                             | .913                             |
| x7  | 97.70                      | 111.063                        | .600                             | .911                             |
| x8  | 97.80                      | 108.168                        | .697                             | .909                             |
| x9  | 97.85                      | 108.555                        | .695                             | .909                             |
| x10 | 97.55                      | 116.471                        | .372                             | .915                             |
| x11 | 97.65                      | 113.292                        | .565                             | .912                             |
| x12 | 97.65                      | 110.871                        | .599                             | .911                             |
| x13 | 97.55                      | 118.366                        | .223                             | .917                             |
| x14 | 97.75                      | 105.355                        | .843                             | .905                             |
| x15 | 97.65                      | 118.450                        | .229                             | .917                             |
| x16 | 97.80                      | 104.168                        | .871                             | .904                             |
| x17 | 97.80                      | 105.116                        | .878                             | .905                             |
| x18 | 97.60                      | 114.463                        | .468                             | .913                             |
| x19 | 97.90                      | 105.042                        | .811                             | .906                             |
| x20 | 97.40                      | 118.358                        | .271                             | .916                             |
| x21 | 97.35                      | 116.450                        | .373                             | .915                             |
| x22 | 98.00                      | 115.579                        | .276                             | .918                             |
| x23 | 97.65                      | 118.450                        | .192                             | .918                             |
| x24 | 97.70                      | 113.168                        | .521                             | .912                             |

## Reliabilitas Variabel Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X<sub>2</sub>)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Item-Total Statistics

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x2.1  | 122.10                     | 124.095                        | .765                             | .922                             |
| x2.2  | 121.95                     | 127.629                        | .638                             | .924                             |
| x2.4  | 122.05                     | 130.261                        | .589                             | .925                             |
| x2.5  | 122.10                     | 124.200                        | .757                             | .922                             |
| x2.6  | 121.90                     | 129.568                        | .578                             | .925                             |
| x2.7  | 122.00                     | 126.316                        | .656                             | .923                             |
| x2.8  | 122.25                     | 134.618                        | .131                             | .929                             |
| x2.9  | 122.15                     | 130.345                        | .428                             | .926                             |
| x2.10 | 122.35                     | 124.555                        | .667                             | .923                             |
| x2.11 | 122.35                     | 121.713                        | .712                             | .922                             |
| x2.12 | 121.95                     | 125.208                        | .718                             | .923                             |
| x2.13 | 122.00                     | 125.474                        | .575                             | .924                             |
| x2.14 | 121.95                     | 131.734                        | .276                             | .928                             |
| x2.15 | 122.00                     | 126.526                        | .568                             | .925                             |
| x2.16 | 122.05                     | 127.839                        | .499                             | .925                             |
| x2.17 | 122.10                     | 127.147                        | .502                             | .925                             |
| x2.18 | 122.10                     | 140.832                        | -.296                            | .935                             |
| x2.19 | 122.00                     | 126.105                        | .595                             | .924                             |
| x2.20 | 121.85                     | 127.503                        | .546                             | .925                             |
| x2.21 | 121.95                     | 126.050                        | .587                             | .924                             |
| x2.22 | 122.35                     | 124.555                        | .560                             | .925                             |
| x2.23 | 122.40                     | 122.147                        | .667                             | .923                             |
| x2.24 | 122.40                     | 125.832                        | .516                             | .925                             |
| x2.25 | 122.20                     | 127.011                        | .732                             | .923                             |
| x2.26 | 122.10                     | 130.411                        | .401                             | .927                             |
| x2.27 | 122.15                     | 126.871                        | .697                             | .923                             |
| x2.28 | 122.20                     | 129.537                        | .445                             | .926                             |
| x2.29 | 122.00                     | 128.632                        | .494                             | .925                             |
| x2.30 | 121.90                     | 131.147                        | .437                             | .926                             |
| x2.31 | 121.85                     | 130.345                        | .500                             | .926                             |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1  | 44.50                      | 27.421                         | .919                             | .935                             |
| Y2  | 44.40                      | 28.042                         | .924                             | .934                             |
| Y3  | 44.45                      | 30.155                         | .717                             | .943                             |
| Y4  | 44.45                      | 28.366                         | .877                             | .936                             |
| Y5  | 44.80                      | 30.905                         | .735                             | .942                             |
| Y6  | 44.70                      | 30.642                         | .707                             | .943                             |
| Y7  | 44.45                      | 28.576                         | .848                             | .938                             |
| Y8  | 44.50                      | 28.053                         | .923                             | .934                             |
| Y9  | 44.75                      | 30.408                         | .775                             | .941                             |
| Y10 | 44.25                      | 33.461                         | .435                             | .951                             |
| Y11 | 44.25                      | 33.461                         | .435                             | .951                             |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 5

### REKAPITULASI DATA ORDINAL KE INTERVAL

#### Rekapitulasi Data Ordinal Menjadi Interval Variabel $X_1$

| No | Nama Responden             | Ordinal | Interval |
|----|----------------------------|---------|----------|
| 1  | Abdul Rahman, S.Sos        | 65      | 29,013   |
| 2  | Alm Rani Mercury, S.Pd     | 76      | 42,953   |
| 3  | Astuti, J, SHI             | 66      | 30,297   |
| 4  | Fiska Romanda, S.Pd        | 80      | 48,321   |
| 5  | Juli Hartati, S.Pd.I       | 73      | 38,926   |
| 6  | M. Farhan Albukhori        | 66      | 29,566   |
| 7  | M. Khoiruzzikri            | 74      | 41,475   |
| 8  | Mardani, S. Pd             | 83      | 52,961   |
| 9  | Muhammad Al-Afuw           | 72      | 37,910   |
| 10 | Oktri Wijayanti, S.Pd.I    | 73      | 38,926   |
| 11 | Putri Indah Sari           | 81      | 50,143   |
| 12 | Rahmat Hidayat             | 71      | 36,975   |
| 13 | Rani Mega Hayati, S.Pd     | 79      | 46,628   |
| 14 | Repi Ratna Sari, S.Pd      | 77      | 44,799   |
| 15 | Muhammad Dahlan            | 63      | 25,989   |
| 16 | Yenny Kurnia Efendi, S.Pd  | 69      | 33,250   |
| 17 | Mila Sherli Melinda        | 85      | 55,921   |
| 18 | Siska Pridayanti           | 82      | 51,432   |
| 19 | Irhamim, S.Pd.             | 82      | 51,500   |
| 20 | Dhimas Seno, S.Pd.         | 74      | 40,774   |
| 21 | Ahmatul Ma'fufah           | 78      | 45,995   |
| 22 | Lusi Rahayu Ningsih, S.Pd. | 82      | 51,660   |
| 23 | Danalia, S.Pd.I.           | 82      | 51,822   |
| 24 | Novialinda, S.Pd.          | 70      | 35,544   |
| 25 | Tiwi Mandasari, S.Pd.      | 77      | 44,185   |
| 26 | Sofha, S.Pd.               | 81      | 49,964   |
| 27 | Siti Halima, S.Pd.         | 78      | 45,621   |
| 28 | Ilismawati                 | 74      | 39,713   |
| 29 | Rini Andriyani, S. IP      | 85      | 55,921   |
| 30 | Liza Windi Astuti          | 80      | 48,688   |
| 31 | Rani Aspi, S.Pd.I          | 85      | 55,921   |
| 32 | Ahmad Ridho Muis, S.Pd     | 65      | 29,013   |
| 33 | Riska Febriana, S.Pd       | 76      | 42,953   |
| 34 | Jenny, S.Pd                | 66      | 30,297   |
| 35 | Muhammad Irham             | 80      | 48,321   |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk keuntungan pribadi.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Rekapitulasi Data Ordinal Menjadi Interval Variabel X<sub>2</sub>

1. Disajikan dalam bentuk tabel atau diagram.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO | Nama Responden             | Ordinal | Interval |
|----|----------------------------|---------|----------|
| 1  | Abdul Rahman, S.Sos        | 83      | 51,114   |
| 2  | Alvi Rani Mercury, S.Pd    | 93      | 64,053   |
| 3  | Astuti.J,SHI               | 73      | 37,918   |
| 4  | Fiska Romanda,S.Pd         | 106     | 80,652   |
| 5  | Juli Hartati, S.Pd.I       | 93      | 63,909   |
| 6  | M.Farhan Albukhori         | 88      | 56,769   |
| 7  | M.Khoiruzzikri             | 64      | 29,281   |
| 8  | Mardani, S.Pd              | 101     | 74,332   |
| 9  | Muhammad Al-Afuw           | 101     | 73,796   |
| 10 | Oktri Wijayanti, S.Pd.I    | 98      | 70,181   |
| 11 | Putri Indah Sari           | 106     | 80,896   |
| 12 | Rahmat Hidayat             | 101     | 74,432   |
| 13 | Rani Mega Hayati, S.Pd     | 94      | 64,933   |
| 14 | Repi Ratna Sari, S.Pd      | 103     | 76,784   |
| 15 | Muhammad Dahlan            | 96      | 67,879   |
| 16 | Yenny Kurnia Efendi,S.Pd   | 95      | 66,421   |
| 17 | Mila Sherli Melinda        | 120     | 100,485  |
| 18 | Siska Pridayanti           | 110     | 86,192   |
| 19 | Irhamim, S.Pd.             | 105     | 79,752   |
| 20 | Dhimas Seno, S.Pd.         | 93      | 63,932   |
| 21 | Ahfatul Ma'fufah           | 87      | 55,638   |
| 22 | Lusi Rahayu Ningsih, S.Pd. | 99      | 71,468   |
| 23 | Damalia, S.Pd.I.           | 105     | 79,469   |
| 24 | Novialinda, S.Pd.          | 96      | 67,450   |
| 25 | Tiwi Mandasari, S.Pd.      | 98      | 70,660   |
| 26 | Soleha, S.Pd.              | 111     | 87,446   |
| 27 | Siti Halima, S.Pd.         | 112     | 88,640   |
| 28 | Ilismawati                 | 107     | 82,176   |
| 29 | Rini Andriyani, S. IP      | 117     | 96,272   |
| 30 | Liza Windi Astuti          | 99      | 71,382   |
| 31 | Rani Aspi, S.Pd.I          | 100     | 73,084   |
| 32 | Ahmad Ridho Muis, S.Pd     | 83      | 51,114   |
| 33 | Riska Febriana, S.Pd       | 93      | 64,053   |
| 34 | Jenny, S.Pd                | 73      | 37,918   |
| 35 | Muhammad Irham             | 106     | 80,652   |

## Rekapitulasi Data Ordinal Menjadi Interval Variabel Y

1. Hal 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO | Nama Responden             | Ordinal | Interval |
|----|----------------------------|---------|----------|
| 1  | Abdul Rahman, S.Sos        | 35      | 19,405   |
| 2  | Alvi Rani Mercury, S.Pd    | 39      | 24,991   |
| 3  | Astuti.J,SHI               | 26      | 11,436   |
| 4  | Fiska Romanda,S.Pd         | 43      | 28,256   |
| 5  | Juli Hartati, S.Pd.I       | 40      | 24,424   |
| 6  | M.Farhan Albukhori         | 38      | 22,618   |
| 7  | M.Khoiruzzikri             | 43      | 29,176   |
| 8  | Mardani, S.Pd              | 44      | 29,451   |
| 9  | Muhammad Al-Afuw           | 41      | 26,418   |
| 10 | Oktri Wijayanti, S.Pd.I    | 41      | 26,048   |
| 11 | Putri Indah Sari           | 46      | 32,093   |
| 12 | Rahmat Hidayat             | 41      | 25,581   |
| 13 | Rani Mega Hayati, S.Pd     | 44      | 29,716   |
| 14 | Repi Ratna Sari, S.Pd      | 40      | 24,891   |
| 15 | Muhammad Dahlan            | 33      | 18,977   |
| 16 | Yenny Kurnia Efendi,S.Pd   | 47      | 33,282   |
| 17 | Mila Sherli Melinda        | 50      | 37,158   |
| 18 | Siska Pridayanti           | 45      | 30,869   |
| 19 | Irhamim, S.Pd.             | 48      | 34,608   |
| 20 | Dhimas Seno, S.Pd.         | 47      | 33,560   |
| 21 | Ahfatul Ma'fufah           | 31      | 17,597   |
| 22 | Lusi Rahayu Ningsih, S.Pd. | 48      | 34,356   |
| 23 | Damalia, S.Pd.I.           | 47      | 33,170   |
| 24 | Novialinda, S.Pd.          | 46      | 32,261   |
| 25 | Tiwi Mandasari, S.Pd.      | 49      | 35,869   |
| 26 | Soleha, S.Pd.              | 46      | 32,041   |
| 27 | Siti Halima, S.Pd.         | 49      | 35,794   |
| 28 | Ilsimawati                 | 48      | 34,478   |
| 29 | Rini Andriyani, S. IP      | 50      | 37,158   |
| 30 | Liza Windi Astuti          | 46      | 32,272   |
| 31 | Rani Aspi, S.Pd.I          | 48      | 34,400   |
| 32 | Ahmad Ridho Muis, S.Pd     | 35      | 19,405   |
| 33 | Riska Febriana, S.Pd       | 39      | 24,991   |
| 34 | Jenny, S.Pd                | 26      | 11,436   |
| 35 | Muhammad Irham             | 43      | 28,256   |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI MADRASAH



Gambar 1. Tampilan Depan Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Hisan



Gambar 2. Tampilan Depan Madrasah Ibtidaiyah Mambaul Hisan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 3. Kepala Madrasah Mambaul Hisan Menandatangani Instrumen Penelitian yang telah diisi Guru



Gambar 4. Penyerahan Kuisioner / Instrumen Penelitian oleh Kepala Madrasah Mambaul Hisan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 5. Pengisian Kuisioner oleh Guru MIS Mambaul Hisan



Gambar 6. Tampilan Depan Madrasah Ibtidaiyah Riyadul Muta'alimin



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 7. Tampilan Dalam Madrasah Ibtidaiyah Riyadul Muta'alimin



Gambar 8. Kepala Madrasah Riyadul Muta'alimin Menandatangani Instrumen Penelitian yang telah diisi Guru



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 9. Penyerahan Kuisioner / Instrumen Penelitian oleh Kepala Madrasah Riyadul Muta'alimin



Gambar 10. Pengisian Kuisioner oleh Guru MIS Riyadul Muta'alimin

**LAMPIRAN 7**  
**BUKTI SUBMIT JURNAL**



- Hak Cipta X 0 - A
1. Ditaring meringkup sebagaiil atau seluruh karya tulis ini tanpa meringkumilil uan meringkumilil sunilil.
- a. Penguipian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Penguipian tidak meringkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- + X Uirohiz Rohilah Hasna Uirohiz JMI

Jurnal Ilmu Multidisiplin

PKZ Zurohma Hasna Rohillah Zurohm x + greenpub.org/jlm/authorDashboard/submission/172

English View Site zuhara Submission Library View Metadata

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru  
Zurohma Hasna Rohillah Zurohma Hasna Rohillah

Submission Review Copyediting Production

Submission Files

675-1 Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu

Article Text April 3, 2023

Download All Files

Pre-Review Discussions

Add discussion

No Items

Replies Closed

Submissions

24°C Hujan ringan

07:37 03/04/2023

W Word A Firefox Edge File Explorer Mail Calendar Task View Settings

Search Q Search

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 8

### DAFTAR r TABEL

**Nukilan Tabel Nilai Koefisien Korelasi "r" Product Moment dari Pearson untuk Berbagai df.\***

| df.<br>(degrees of freedom)<br>atau:<br>db.<br>(derajat bebas) | Banyak variabel yang dikorelasikan: |       |
|--|-------------------------------------|-------|
|  | 2                                   |       |
|  | Harga "r" pada taraf signifikansi:  |       |
|  | 5%                                  | 1%    |
| 1  | 0,997                               | 1,000 |
| 2  | 0,950                               | 0,990 |
| 3  | 0,878                               | 0,959 |
| 4  | 0,811                               | 0,917 |
| 5  | 0,754                               | 0,874 |
| 6  | 0,707                               | 0,834 |
| 7  | 0,666                               | 0,798 |
| 8  | 0,632                               | 0,765 |
| 9  | 0,602                               | 0,735 |
| 10   | 0,576                               | 0,708 |
| 11   | 0,553                               | 0,684 |
| 12   | 0,532                               | 0,661 |
| 13   | 0,514                               | 0,641 |
| 14   | 0,497                               | 0,623 |
| 15   | 0,482                               | 0,606 |
| 16   | 0,468                               | 0,590 |
| 17   | 0,456                               | 0,575 |
| 18   | 0,444                               | 0,561 |
| 19   | 0,433                               | 0,549 |
| 20   | 0,423                               | 0,537 |

\*Dinukil dari: Henry E. Garrett, *Statistics in Psychology and Education*, (New York: Longmans, Green and co.), hlm. 437-439, dengan penyesuaian seperlunya; sesuai dengan kebutuhan variabel yang dikorelasikan hanya dibatasi 2 buah.



1. Uraian yang menguraikan atau menjelaskan karya tulis ini tanpa memuat informasi yang menyuguhkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| df.<br>(degrees of freedom)<br>atau:<br>db.<br>(derajat bebas) | Banyak variabel yang dikorelasikan: |       |
|--|-------------------------------------|-------|
|  | 2                                   |       |
|  | Harga "r" pada taraf signifikansi:  |       |
|  | 5%                                  | 1%    |
| 21   | 0,413                               | 0,526 |
| 22   | 0,404                               | 0,515 |
| 23   | 0,396                               | 0,505 |
| 24   | 0,388                               | 0,496 |
| 25   | 0,381                               | 0,487 |
| 26   | 0,374                               | 0,478 |
| 27   | 0,367                               | 0,470 |
| 28   | 0,361                               | 0,463 |
| 29   | 0,355                               | 0,456 |
| 30   | 0,349                               | 0,449 |
| 35   | 0,325                               | 0,418 |
| 40   | 0,304                               | 0,393 |
| 45   | 0,288                               | 0,372 |
| 50   | 0,273                               | 0,354 |
| 60   | 0,250                               | 0,325 |
| 70   | 0,232                               | 0,302 |
| 80   | 0,217                               | 0,283 |
| 90   | 0,205                               | 0,267 |
| 100  | 0,195                               | 0,254 |
| 125  | 0,174                               | 0,228 |
| 150  | 0,159                               | 0,208 |
| 200  | 0,138                               | 0,181 |
| 300  | 0,113                               | 0,148 |
| 400  | 0,098                               | 0,128 |
| 500  | 0,088                               | 0,115 |
| 1000   | 0,062                               | 0,081 |





Hak C

© H

1. Dilarang mengutip, mengarang ulang, atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip, mengarang ulang, atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 9

### SERTIFIKAT TOAFL DAN TOEFL




# الشهادة

## اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلق بأن:

سيد/ة : Zurohma Hasna Rohillah

رقم الهوية : 1402115312980002

تاريخ الاختبار : 19-03-2023

الصلاحية : 19-03-2025

قد حصل/ت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

|            |     |
|------------|-----|
| الاستماع : | 45  |
| القواعد :  | 45  |
| القراءة :  | 46  |
| المجموع :  | 453 |

التقديم التعريفي

No. 794/GLC/AP/III/2023



الأمين العام

أدي خير الدين الماجستير



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/III/2017/6308

Under the auspices of:

Global Languages Course

At: Pekanbaru

Date: 20-03-2023





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Certificate Number: 089/GLC/EPT/III/2023

# ENGLISH PROFICIENCY TEST<sup>®</sup> CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Zurohma Hasna Rohillah  
ID Number : 1402115312980002  
Test Date : 18-03-2023  
Expired Date : 18-03-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 46  
Structure and Written Expression : 44  
Reading Comprehension : 48  
Total : 460



Linati Marta Kalisah, M. Pd  
Global Languages Course Director



Powered by e-test



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2V/III/2017/6309

Under the auspices of:  
Global Languages Course  
At: Pekanbaru  
Date: 20-03-2023



## LAMPIRAN 10

## SURAT-SURAT

**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/54400  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B-482/Un.04/Ps/HM.01/01/2023 Tanggal 30 Januari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

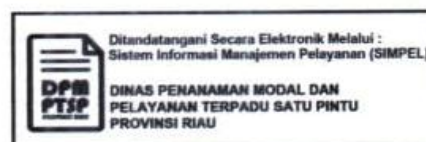
- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | <b>ZUROHMA HASNA ROHILLAH</b>   |
| 2. NIM / KTP         | : | <b>22190623246</b>  |
| 3. Program Studi     | : | <b>MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM</b>   |
| 4. Konsentrasi       | : | <b>MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM</b>   |
| 5. Jenjang           | : | <b>S2</b>   |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN LUBUK BATU JAYA DAN PASIR PENYU</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. <b>MIS MAMBAUL HISAN KECAMATAN LUBUK BATU JAYA</b><br>2. <b>MIS RIYADUL MUTA'ALIMIN KECAMATAN PASIR PENYU</b>  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 3 Maret 2023



### Tembusan :

#### Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Indragiri Hulu  
 Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Rengat
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA RIYADHUL MUTA'ALIMIN  
KELURAHAN KEMBANG HARUM KECAMATAN PASIR PENYU  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU**  
Jl. Teuku Umar Kel Kembang Harum Kode Pos 29352



### SURAT KETERANGAN

Nomor : 03 /MI-RDM/III/2023

Berdasarkan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor: 503/DPMPTSP/NON-IZIN-RISET/54400 tentang izin mengadakan penelitian, maka Kepala Madrasah Ibtidaiyah Riyadhul Muta'alimin menerangkan mahasiwa dibawah ini:

Nama : Zurohma Hasna Rohillah  
NIM : 22190623246  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang : S2

Benar telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Riyadhul Muta'alimin guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan kecamatan Pasir Penyau**"

Demikian surat balasan ini kami buat untuk dapat digunakan seperlunya.

Kembang Harum, 12 Maret 2023  
Kepala Madrasah



*Sri Purnawati, SP*  
**Sri Purnawati, SP**





**YAYASAN MAMBA'UL HISAN INHU**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH MAMBA'UL HISAN**  
**DESA RIMPAN KEC. LUBUK BATU JAYA**  
**KAB. INDRAGIRI HULU**  
**NSM:111214020012**



**NOMOR PIAGAM: Kd.04.1/4/PP.07/06/2013**  
**AKREDITASI: B**

**Alamat : Jl. Masjid Rimpian Kec. Lubuk Batu Jaya Kab. INHU Tlp. 085363490039 / 082391585921**

### **SURAT KETERANGAN**

Nomor: 069/SK/MIMH/LBJ/III/2023

Berdasarkan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/54400 Tanggal 3 Maret 2023 tentang izin Mengadakan Penelitian, maka Kepala Madrasah Ibtidaiyah Mamba'ul Hisan Rimpian dengan ini menerangkan mahasiswi dibawah ini:

Nama : **ZUROHMA HASNA ROHILLAH**  
 NIM : 22190623246  
 Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
 Jenjang : S2

Benar telah mengadakan penelitian di MI Mamba'ul Hisan Rimpian, pada tanggal 08 Maret 2023 s.d 13 Maret 2023 guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya dan Pasir Penyu"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Rimpian, 13 Maret 2023

Kepala Madrasah



**JUMANI EKA LESTARI, S.Pd.I**

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 11

### SERTIFIKAT TURNITIN



**Sertifikat**

Nomor: B-1283/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2023

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menegaskan Bahwa :

|       |   |
|-------|---|
| Nama  | : Zurohma Hasna Rohillah  |
| NIM   | : 22190623246   |
| Judul | : Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Lubuk Batu Jaya Dan Pasir Penyau |

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan **tulus** cek plagiasi Tesis Sebesar (23%) di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 Tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.

Mengetahui  
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ilyas Husti, MA  
NIP. 196112301989031002

Pekanbaru, 3 April 2023

Pemeriksa Turnitin Pascasarjana

Dr. Perisi Nopel, M.Pd.I  
NUPN. 9920113670

© H e

m Riau




- Hak Cipta
1. Dilai  
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 12

### KARTU KONTROL KONSULTASI



UIN SUSKA RIAU

# KARTU KONTROL KONSULTASI

## BIMBINGAN TESIS / DISERTASI MAHASISWA

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| NAMA                        | Zurohma Hasna Rohillah     |
| NIM                         | 22190623246                |
| PROGRAM STUDI               | Manajemen Pendidikan Islam |
| KONSENTRASI                 |                            |
| PEMBIMBING I / PROMOTOR     | Dr. Afriza, M. Pd          |
| PEMBIMBING II / CO PROMOTOR | Dr. Agustiar, M. Ag        |
| JUDUL TESIS/DISERTASI       |                            |

**PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**



1. Dilarang menyalin atau menjiplak karya tulis ini tanpa menuliskan sumber dan mengikutinya.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI\*

| No. | Tanggal Konsultasi | Materi Pembimbing / Promotor * | Paraf Pembimbing / Promotor * | Keterangan |
|-----|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------|
| 1.  | 01/2022/12         | Bimbingan Konsep Operasional   |                               |            |
| 2.  | 01/2023/03         | Kisi-kisi Instrumen            |                               |            |
| 3.  | 07/2023/03         | ACC Instrumen                  |                               |            |
| 4.  | 21/2023/03         | BAB IV                         |                               |            |
| 5.  | 29/2023/03         | Penulisan                      |                               |            |
| 6.  | 31/2023/03         | ACC Tesis                      |                               |            |

Catatan :  
\*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 31 Maret 2023  
Pembimbing I / Promotor \*

Dr. Afriza, S.Ag, M.pd

### KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI\*

| No. | Tanggal Konsultasi | Materi Pembimbing / Promotor * | Paraf Pembimbing / Co Promotor * | Keterangan |
|-----|--------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------|
| 1.  | 01/2022/12         | Catatan Golok                  |                                  |            |
| 2.  | 05/2023/03         | BAB II                         |                                  |            |
| 3.  | 08/2023/03         | Penulisan                      |                                  |            |
| 4.  | 25/2023/03         | food note                      |                                  |            |
| 5.  | 31/2023/03         | Daftar Pustaka                 |                                  |            |
| 6.  | 05/2023/04         | ACC Tesis                      |                                  |            |

Catatan :  
\*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 5 Maret 2023  
Pembimbing II / Co Promotor \*

Dr. Agustiar, M.pd



## BIOGRAFI PENULIS



Penulis memiliki nama lengkap Zurohma Hasna Rohillah, di Rumah biasa di panggil Olla, di Kampus di panggil Zurohmah atau Zur, merupakan putri keenam dari pasangan Syamsudir, S.Pd.I dan Fitriani yang dilahirkan 24 tahun lalu di sebuah desa kecil yang berada di Kecamatan Sungai Pala Kabupaten Indragiri Hulu yang bernama desa Pasir Kelampaian pada tanggal 13 Desember 1998.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2010 di Sekolah Dasar 001 Pasir Kelampaian, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di MPN 03 Pasir Penyu dan lulus pada tahun 2013, kemudian pada tahun 2016 penulis lulus dari Madrasah Aliyah Nurul Falah Airmolek. Untuk menambah ilmu pendidikan penulis kemudian melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Nurul Falah Airmolek dengan jurusan S-1 Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tahun 2016 dan berhasil menyelesaikan pada tahun 2020 sebagai lulusan terbaik 1 (pemuncak). Tidak cukup sampai disitu, penulis kemudian melanjutkan Pendidikan S-2 di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim pada tahun 2021 dengan jurusan yang sama dengan S-1 yaitu Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Alhamdulillah pada tahun 2023 penulis menyelesaikan ujian munaqasah di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim dan memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).