

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang dihadapi pendidikan kita adalah rendahnya mutu pendidikan di setiap jenjang satuan pendidikan. Berdasarkan data dalam *education for all (EFA) global monitoring report 2011: the hidden crisis, armed conflict and education* yang dikeluarkan organisasi pendidikan, ilmu pengetahuan, dan kebudayaan perserikatan bangsa-bangsa (UNESCO) yang diluncurkan di New York, Senin (1/3/2011), indeks pembangunan pendidikan atau *education development index (EDI)* berdasarkan data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia. EDI dikatakan tinggi jika mencapai 0,95-1. Kategori medium berada di atas 0,80, sedangkan kategori rendah di bawah 0,80. Saat ini Indonesia masih tertinggal dari Brunei Darussalam yang berada di peringkat ke-34. Brunei Darussalam masuk kelompok pencapaian tinggi bersama Jepang, yang mencapai posisi nomor satu Asia. Adapun Malaysia berada di peringkat ke-65 atau masih dalam kategori kelompok pencapaian medium seperti halnya Indonesia. Padahal sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia jauh lebih banyak dari Negara-negara tersebut.<sup>1</sup> Berbagai usaha telah dilakukan namun mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Menurut saherian, pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan

---

<sup>1</sup> Azhar, "Kualitas Pendidikan Indonesia Ranking 69 Tingkat Dunia", *Azharmind online*, <http://azharmind.blogspot.com/2012/02/kualitas-pendidikan-indonesia-ranking.html>, 06 Februari 2012 diakses tanggal 03 November 2013.

menduduki peran yang penting dalam menunjang perkembangan manusia. Oleh karena itu dalam pendidikan sendiri selalu dilakukan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu. Maka dari itu pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan. Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>3</sup>

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Madrasah Tsanawiyah sebagai salah satu unsur pendidikan nasional mempunyai peranan yang cukup penting

---

<sup>2</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan (dalam rangka pengembangan Sumberdaya manusia)* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 1.

<sup>3</sup> *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006.

dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional terutama dalam mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Peranan yang penting itu seirama dengan derap langkah pembangunan. Hal ini menjadi lebih penting lagi mengingat tugas madrasah adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang tangguh guna memasuki era otonomi daerah dan otonomi pendidikan.<sup>4</sup>

Konsekuensi dari pelaksanaan pendidikan dalam sekolah dalam setiap satuan, jenis, dan jenjang pendidikan antara lain sangat diperlukan adanya kemampuan manajerial dan supervisi yang cukup memadai dari kepala sekolah dan didukung oleh adanya kinerja guru yang profesional. Konsekuensi ini tentunya dapat juga dilihat dan dirasakan pada penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Kediri II sebagai salah satu lembaga pendidikan formal dalam kerangka sistem pendidikan nasional. Madrasah Tsanawiyah Kediri II merupakan bagian integral dari lembaga pendidikan dalam sistem pendidikan nasional dengan jenjang pendidikan tinggi. Proses penyelenggaraan pendidikan yang pada dasarnya sama dengan penyelenggaraan yang diselenggarakan oleh departemen pendidikan nasional atau yang lainnya.<sup>5</sup>

Salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Dalam [Tribunnews.com](http://Tribunnews.com) Samarinda Pernyataan mengejutkan dilontarkan DR Santi

---

<sup>4</sup> Aminatul Azizah, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Keprofesionalan Guru di MAN Kota Blitar" (Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kediri, Kediri, 2012), 2.

<sup>5</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2002), 11.

Ambarukmi, Kepala Bidang Profesi Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional dalam sebuah simposium yang diadakan KNPI Samarinda di Hotel Grand Sawit belum lama ini. Ternyata, hasil rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) 2013 di seluruh Indonesia hanya 4,25.<sup>6</sup>

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal<sup>7</sup>.

Selain dari faktor dalam diri individu seorang guru, bisa kita ketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga sangat menentukan baik buruknya kinerja seorang guru.

---

<sup>6</sup> Doan Pardede, "Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Hanya 4,25", *Tribunnews*, <http://www.tribunnews.com/regional/2013/06/04/hasil-uji-kompetensi-guru-ukg-hanya-425>, Rabu, 25 Juni 2014 di akses tanggal 25 juni 2014.

<sup>7</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 74-75.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.<sup>8</sup>

Guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru tersebut mengharapkan apa dan bagaimana memberi pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Orang yang berfungsi membantu guru dalam hal ini adalah kepala madrasah yang berperan ganda baik sebagai manajer atau supervisor yang setiap hari langsung berhadapan dengan guru.<sup>9</sup>

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah termasuk kinerja seorang guru. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi seperti yang tertulis

---

<sup>8</sup> Aminatul Azizah, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Keprofesionalan Guru di MAN Kota Blitar" (Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kediri, Kediri, 2012), 2.

<sup>9</sup> Ibid, 2-3.

dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah bab I pasal I ayat 5 menetapkan bahwa yang di maksud dengan kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.<sup>10</sup>

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan madrasah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, administrasi kantor, administrasi siswa, administrasi pegawai, administrasi perlengkapan, administrasi keuangan, administrasi perpustakaan, dan administrasi hubungan masyarakat.<sup>11</sup>

Oleh sebab itu, dalam rangka mencapai tujuan organisasional, kepala madrasah pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, peng-organisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang ada dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di madrasahnyanya. Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah adalah merencanakan, mengorgani-sasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan madrasah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, administrasi kantor, administrasi siswa, administrasi

---

<sup>10</sup> *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Bab I Pasal I Ayat I*, Jakarta: Menti Pendidikan Nasional, 2010.

<sup>11</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1994), 29.

pegawai, administrasi perlengkapan, administrasi keuangan, administrasi perpustakaan, dan administrasi hubungan masyarakat.<sup>12</sup>

Berkaitan dengan permasalahan di atas peneliti melihat bahwa seharusnya kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan dan pencapaian kualitas sekolah dengan mengoptimalkan kinerja guru dalam pendidikan tidak ada sekolah yang baik tanpa kepala sekolah yang baik. Sehingga wajar bila dikatakan "*the key person*" dalam pencapaian kualitas pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah, tentunya tanpa menyampingkan peran kolaboratif tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tergabung dalam sistem proses manajemen sekolah. Selain itu tidak ada siswa yang tidak dapat didik, yang ada hanya guru yang tidak berhasil mendidik. Tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada hanya kepala sekolah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik, betapa pentingnya kompetensi kepala sekolah terutama kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi dalam pencapaian kualitas siswa dan pencapaian kualitas sekolah dengan mengoptimalkan kinerja guru.

Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Harian Pagi Sumatera Ekspres Palembang menyatakan lebih dari 70 % diantara 250 ribu kepala sekolah di seluruh tanah air tercatat memiliki dua sisi kelemahan, yakni sistem manajerial dan supervisi. Pemicu mutu para pemimpin sekolah yang rendah merupakan akibat perekrutan kepala sekolah yang selama ini berada di tangan bupati,

---

<sup>12</sup> Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1992), 50.

walikota atau pemerintah daerah. Hal tersebut tidak dapat dihindari karena dalam era desentralisasi saat ini, sektor pendidikan juga dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah.<sup>13</sup>

Pengembangan kompetensi kepala sekolah terutama kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi dimungkinkan untuk menjawab peranan kepala sekolah dalam memengaruhi kinerja guru. Karna itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna memperoleh penjelasan yang kongkrit tentang seberapa besar sesungguhnya kontribusi kongkrit dari dua faktor di atas yaitu kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Dalam menjalankan kinerja manajerialnya, kepala sekolah memiliki tiga jenis keterampilan. Untuk lebih jelasnya Paul Hersey dalam Wahjosumidjo menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu *technical*, *human*, dan *conceptual*. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ahmad Ali, "70% Kepsek Kurang Layak- Asal Comot, Lemah Manajerial dan Supervisi", *Harian Pagi Sumatera Ekspres Palembang*, <http://www.Sumeks.co.id>, 12 Agustus 2008, diakses tanggal 8 November 2013.

<sup>14</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 1999), 99.



Kompetensi supervisi kepala sekolah berkaitan dengan beberapa pembinaan pokok yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan profesional personel, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu dan membina guru-guru, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik.<sup>15</sup>

Menurut A. Dale Timpe dalam bukunya *performance* sebagaimana dikutip oleh Husaini Usman dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu ketrampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Ketrampilan dasar yang dibawa seseorang ketempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.<sup>16</sup>

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan "kompetensi guru". Berkaitan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru,

---

<sup>15</sup>Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 241.

<sup>16</sup>Husainin Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 457.

yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).

Adapun judul yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTsN Kediri 2”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN Kediri 2 ?
2. Bagaimana kompetensi supervisi kepala madrasah di MTsN Kediri 2 ?
3. Bagaimana kinerja guru di MTsN Kediri 2?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kediri 2 ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kediri 2 ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kediri 2 ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian disini meliputi :

1. Untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN Kediri
- 2.
2. Untuk mengetahui kompetensi supervisi kepala madrasah di MTsN Kediri 2.
3. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN Kediri 2.

4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kediri 2.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kediri 2.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kediri 2.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian yang peneliti adakan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan teori yang ada dengan kenyataan yang ada di lapangan, serta dapat menambah pengalaman dibidang pendidikan

2. MTsN Kediri 2

Bagi lembaga pendidikan MTsN Kediri 2, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merekrut kepala sekolah. Juga dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Masyarakat dan Pembaca

Bagi masyarakat, Hasil penelitian ini akan memberikan informasi tentang kompetensi manajerial kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru dan kompetensi supervisi kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. peneliti berharap dengan penelitian ini kepedulian

masyarakat akan pentingnya pendidikan akan semakin meningkat. Khususnya bagi masyarakat yang anggota keluarganya berhubungan erat dengan pendidikan baik dalam hubungannya sebagai peserta didik maupun pendidik.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Pada umumnya hipotesis dibagi menjadi dua yaitu hipotesa alternatif (*alternative hypothesis*) yang disingkat dengan  $H_a$ . Sedangkan pengertiannya adalah hipotesis yang isinya mengandung pernyataan yang tidak menyangkal. Yang kedua hipotesis nol (*null hypothesis*) disingkat dengan  $H_0$  yaitu hipotesa yang isinya mengandung pernyataan yang menyangkal.

Tidak semua permasalahan dalam penelitian dibuat hipotesisnya. Hipotesis hanya dibuat jika yang dipermasalahkan menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun permasalahan yang jawabannya bersifat deskriptif maka tidak perlu dihipotesiskan.<sup>17</sup> Hipotesis pada penelitian ini berkisar pada perbandingan antara variabel  $X_1$  (kompetensi manajerial kepala madrasah) terhadap variabel  $Y$  (kinerja guru) dengan  $X_2$  (kompetensi supervisi kepala madrasah) terhadap variabel  $Y$  (kinerja guru) yaitu sebagai berikut:

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN Kediri 2.

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN Kediri 2.

$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala

---

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 71.

madrasah terhadap kinerja guru MTsN Kediri 2.

Ha2: Terdapat pengaruh antara kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN Kediri 2.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN Kediri 2.

Ha3: Terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN Kediri 2.

#### **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Untuk menghindari agar persoalan yang dibahas tidak meluas serta fokus penelitiannya menjadi jelas, maka ruang lingkup dan keterbatasan peneliti dari penelitian ini adalah

1. Penelitian ini mengambil lokasi di MTsN Kediri 2.
2. Subyek penelitian adalah seluruh guru tetap yang ada di MtsN Kediri 2.
3. Variabel penelitian
  - a. Variabel bebasnya (*independent*) adalah kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan kompetensi supervisi kepala sekolah ( $X_2$ )
  - b. Variabel terikatnya (*dependent*) adalah kinerja guru ( $Y$ )

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk mencari pengaruh dari variabel kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru. Pada metode kuantitatif tidak dapat menggali informasi secara mendalam. Pengumpulan data dilakukan

dalam bentuk instrumen, yaitu angket (*kuesioner*) yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian.

Dalam penelitian terdapat kelemahan-kelemahan meskipun dilakukan uji validitas dan reliabilitas, Penelitian ini lebih merupakan tanggapan responden terhadap faktor-faktor internal dan eksternal saja yang berkaitan dengan variabel tersebut yang tentunya masih terdapat faktor-faktor lain, yang dapat memengaruhinya selain faktor internal dan eksternal tersebut.

Dalam pengisian instrumen terdapat kelemahan disebabkan angket yang peneliti sebar berjumlah 92 pertanyaan sehingga responden cenderung mengisi angket tanpa pikir panjang, hal ini dapat memengaruhi analisis data penelitian.

Keterbatasan utama adalah waktu, tenaga dan biaya, penelitian ini dapat diteliti kembali dengan menambah variabel-variabel lain pada model acuan yang menunjang kinerja guru sesuai kondisi waktu dan biaya peneliti yang tersedia.

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah**

Kompetensi manajerial kepala madrasah merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam upaya memanfaatkan sumberdaya manusia (SDM) dan sumberdaya yang lain dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan

seluruh anggota secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya perspektif guru MTsN Kediri 2.

## 2. Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah

Kompetensi supervisi kepala madrasah merupakan kemampuan melakukan berbagai pengawasan dan pengadilan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang dimiliki oleh kepala madrasah perspektif guru MTsN Kediri 2.

## 3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang guru dalam memperoleh hasil mengajar yang optimal.