

**MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
SUPERVISI PENDIDIKAN**

Sri Susmiyati

susatri70@gmail.com

IAIN Samarinda

Zurqoni

zur_gf@yahoo.com

IAIN Samarinda

Abstract

The research based on the phenomenon that indicates Madrasah Tsanawiyah's teachers in Samarinda has a good performance when their headmaster lead them effectively and supervision of functional agencies. The purpose of this research are: (a) to find out the influence of headmaster's leadership on the teachers performance of Madrasah Tsanawiyah partially, (b) to find out the influence of education supervision on the teachers performance of Madrasah Tsanawiyah partially, and (c) to find out the influence of headmasters' leadership and education supervision on the teachers performance of Madrasah Tsanawiyah in Samarinda simultaneously. The entire study population Madrasah Tsanawiyah teachers of Samarinda amount 629 people, while the sample are 76 teachers applied multi - stage sampling technique. The purposive sampling technique was used in this study, whereas the selection of respondents conducted through random sampling technique. Data collection used questionnaire techniques, while the data analysis techniques used Multiple Linier Regression Analysis. The result of this research concluded as follows. The headmasters' leadership partially has a significant influence on the teachers' performance of Madrasah Tsanawiyah ($r= 0.73$), and the headmasters' leadership contributed 54.6 % to the effect for improving the quality of teachers performance. The implementation of educational supervision partially has a significant influence on the teacher performance of

Meningkatkan Kinerja Guru

Madrasah Tsanawiyah ($r = 0.72$), and the implementation of educational supervision contributed 53% to the effect for improving the quality of teacher performance. The headmasters' leadership and implementation of educational supervision simultaneously have a significant influence on the teachers performance of Madrasah Tsanawiyah ($r = 0.74$). Headmaster' leadership and implementation of educational supervision contributed 56.1 % for improving the quality of teacher performance.

Key words : *Leadership, Educational Supervision, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada fenomena di lapangan yang menunjukkan guru-guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda memiliki kinerja baik ketika kepala madrasah melakukan fungsi kepemimpinan secara efektif, dan adanya supervisi oleh kepala madrasah maupun dari instansi fungsional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (a) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah, (b) pengaruh supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah, dan (c) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda. Populasi penelitian seluruh guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda yang berjumlah 629 orang, sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 76 orang guru menggunakan teknik multi-stage sampling. Penetapan madrasah dilakukan melalui teknik purposive sampling, sedangkan pemilihan responden dilakukan melalui teknik random sampling. Pengumpulan data menggunakan teknik angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kepemimpinan kepala madrasah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah ($r=0,73$), dan kepemimpinan kepala madrasah tersebut memberi kontribusi pengaruh sebesar 54,6% bagi peningkatan kualitas kinerja guru. Pelaksanaan supervisi pendidikan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah ($r=0,72$), dan pelaksanaan supervisi pendidikan memberi kontribusi pengaruh sebesar 53% bagi peningkatan kualitas kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah ($r=0,74$). Kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan memberi kontribusi pengaruh sebesar 56,1% bagi peningkatan kualitas kinerja guru tersebut.

Kata-Kunci: *Kepemimpinan, Supervisi Pendidikan, Kinerja Guru.*

A. Pendahuluan

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab seluruh komponen bangsa. Upaya meningkatkan mutu pendidikan menggugah masyarakat untuk turut berpartisipasi secara aktif baik segi moral maupun materiil. Dalam hal ini penting memberdayakan sumber daya komunitas masyarakat yang mampu mengadakan perubahan bagi kemajuan masyarakat tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan, karena esensi pendidikan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, yakni usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Dalam hal ini, kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab atas kelancaran proses belajar mengajar.

Kualitas pendidikan menjadi perhatian utama berbagai stakeholder agar pendidikan memiliki peran penting dan memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan negara. Kualitas pendidikan terutama ditentukan oleh kualitas proses belajar mengajar dan fungsi lainnya, antara lain komitmen kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pendidikan.

Berbagai peristiwa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi pendidikan sering menjadi permasalahan utama dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah paling bertanggung jawab dalam memajukan sekolah yang dipimpinnya. Diperlukan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.¹ Peran pemimpin diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai sehingga dapat mempertahankan eksistensi organisasi.²

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia dan

¹ Ayu Putri Agustin, Pudjo Suharso dan Sukidin, Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.PLN (Persero) Area Situbondo, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 13 Nomor 1, 2019, h. 20.

² Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, Nomor 4, Agustus 2018, h. 119

sumber daya lainnya di sekolah. Sehingga sukses atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah tersebut.

Kepala madrasah merupakan pemimpin dan seorang pengendali organisasi. Keberadaan kepala madrasah memiliki keterkaitan dengan proses manajemen bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah erat kaitannya dengan usaha menggerakkan para guru untuk bersama-sama merealisasikan tujuan sekolah, yakni peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus benar-benar dapat menggerakkan segenap guru untuk bekerja optimal. Kepala madrasah dituntut selalu memikirkan dan merumuskan program dan tujuan serta tindakan yang harus dilakukan. Kepala madrasah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan sumber-sumber daya di sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya secara esensial.

Kepala madrasah memiliki peran sebagai pemimpin sekaligus sebagai supervisor untuk membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan pendidikan di sekolah, khususnya proses pembelajaran yang dilakukan guru. Supervisi merupakan suatu program pembinaan yang dapat diberikan kepada guru dan personel pendidikan lainnya di sekolah. Guru memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, dan potensi itu memerlukan pembinaan kontinu dan berkesinambungan melalui program supervisi yang terarah dan sistematis terhadap para guru tersebut dan personel pendidikan lain di sekolah.³ Guru secara fungsional tugas utamanya memberikan layanan teknis kependidikan kepada peserta didik. Untuk mendorong upaya profesionalisme guru, maka faktor yang tidak boleh dikesampingkan adalah supervisi. Supervisi di sekolah terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah.⁴ Kinerja dan kualitas guru dinilai melalui suatu kegiatan supervisi akademik. Inti dari dimensi supervisi akademik adalah dalam rangka membina guru untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran.⁵

³ Teti Berliani dan Rina Wahyuni, Implementasi Supervisi oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, Vol.2, Nomor 2, 2017, h. 220.

⁴ Syamsuddin Hs, Penerapan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran (JIIP)*, Vol. 3, Nomor 2, Juli 2019, h. 230-231

⁵ Erfy Melany Lalupanda, Implementasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, Nomor 1, April 2019, h. 63

Kepala madrasah selaku supervisor harus menguasai teori administrasi pendidikan, memiliki pengetahuan tentang supervisi, dan kemampuan menerapkan teknik-teknik supervisi. Supervisi yang baik mengarahkan perhatiannya kepada dasar-dasar pendidikan dan cara-cara belajar aspek-aspek terkait pencapaian tujuan umum pendidikan. Supervisi pendidikan secara esensial ditujukan bagi perbaikan proses dan hasil pembelajaran melalui pengawasan, pemeriksaan, inspeksi dan pembinaan.

Berdasarkan uraian diatas ternyata terdapat keterkaitan erat antara kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Fenomena kinerja para guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda mengindikasikan memiliki performance kinerja lebih baik ketika kepala madrasah melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif. Selain itu para guru memiliki juga menunjukkan kinerja lebih baik manakala dilakukan pengawasan secara intensif baik oleh kepala madrasah maupun pengawasan dari instansi fungsional. Keterkaitan kinerja guru dengan kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan tersebut menjadi permasalahan yang esensial untuk diteliti.

Kepemimpinan kepala madrasah mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan madrasah. Kepemimpinan disini dibatasi pada upaya mempengaruhi dan mengarahkan para guru untuk melaksanakan tugas kegiatan pembelajaran dan aspek-aspek terkait. Supervisi pendidikan dibatasi pada pengawasan dan pembinaan terhadap para guru dalam melaksanakan tugas kegiatan pembelajaran. Kinerja guru mencakup tugas kegiatan pembelajaran, pengembangan profesi dan kegiatan penunjang lainnya, termasuk pengabdian masyarakat. Kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi pada tugas-tugas terkait dengan proses pembelajaran, pembuatan perangkat pembelajaran, komitmen kerja, motivasi, dan dedikasi dalam bekerja.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian untuk membuktikan interrelasi kinerja guru dengan kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan pada satuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Samarinda. Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk mendeskripsikan kualitas kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah, kualitas pelaksanaan supervisi pendidikan, kualitas kinerja guru, dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru secara parsial maupun bersamaan pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda.

B. Kajian Teori

Kepemimpinan merupakan fungsi inti dan aktifitas manajemen di madrasah. Kepala madrasah dalam posisinya sebagai pemimpin madrasah dituntut kemampuannya untuk mengelola madrasah yang dipimpinnya. Selain itu, kepala madrasah harus mampu menggerakkan guru secara efektif dan membina hubungan baik antar mereka agar tercipta suasana yang kondusif dan produktif agar institusi tersebut berkembang dan dapat mewujudkan visi dan misinya sebagai lembaga pendidikan. Kepala madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk membina segenap warga madrasah agar dapat mendukung terhadap penumbuhan kreatifitas, disiplin, dan semangat belajar siswa yang tinggi.

Kepala madrasah dapat berhasil memimpin madrasah apabila memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai pemimpin. Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan⁶ merilis berbagai studi yang menunjukkan, bahwa kepala madrasah merupakan figur sentral yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepala madrasah memiliki peran yang menentukan dan strategis, karena memiliki kekuatan sentral sebagai kekuatan penggerak kehidupan madrasah, serta sebagai orang yang memahami tugas dan fungsi serta memiliki kepedulian terhadap warga madrasah yang dipimpinnya.

Menurut Baron dan Greenberg, bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi kelompok lain untuk mencapai tujuan organisasi. Koontz dkk, memiliki pendapat senada terkait kepemimpinan yang bermuara pada upaya mempengaruhi orang-orang agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan kelompok.⁷

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin dapat berjalan efektif ketika yang bersangkutan mampu menunjukkan kinerjanya dalam beberapa aspek, diantaranya mampu memperdayakan pendidik dan tenaga kependidikan, mampu menjali hubungan yang harmonis dengan masyarakat dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan, mampu menerapkan perinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain disekolah, dan dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.⁸ Sudjana yang mengutip pendapat John D. Milles mengemukakan empat sifat pemimpin, yakni: mampu melihat organisasi sebagai satu

⁶Departemen Agama, *Kepemimpinan Madrasah Mandiri* (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan, 2005), h. 10

⁷ Departemen Agama, *Kepemimpinan Madrasah Mandiri ...*, h. 1

⁸ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 19

kesatuan yang menyeluruh, mampu mengambil berbagai keputusan, mampu mendelegasikan wewenang, dan mampu menanamkan kesetiaan.⁹

Selain kepemimpinan, kepala sekolah menurut Mulyasa¹⁰ harus mampu melaksanakan tugas supervisi pendidikan untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Supervisi pendidikan merupakan pembinaan berupa bimbingan/tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Syaiful Sagala¹¹ menegaskan, bahwa supervisi pendidikan berusaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran. Supervisi diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.¹² Di sini fungsi supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat keterlaksanaan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan program yang telah digariskan, namun pelaksanaan supervisi pendidikan mencakup penentuan kondisi-kondisi yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan memenuhi syarat-syarat.¹³

Sutisna¹⁴ mendeskripsikan supervisi pendidikan sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Pelaksanaan supervisi pendidikan dimaksudkan untuk membantu para guru dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih baik. Peran supervisor adalah mendukung, membantu dan membagi, bukan menyuruh. Sahertian yang mengutip pendapat Boardman menyebutkan supervisi berusaha mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif.¹⁵ Dengan demikian supervisi pendidikan bukan kegiatan sesaat seperti inspeksi, melainkan kegiatan berkesinambungan sehingga guru-

⁹ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, (Bandung: Falah Production, 2004), h. 27-28

¹⁰ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan*, h., 181

¹¹ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung, Alfabeta, 2010), h. 15.

¹² Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 175

¹³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h 76

¹⁴ Oteng Sutisna, *Supervisi dan Administrasi Pendidikan* (Jakarta : Mutiara, 1979), h. 44

¹⁵ Piet Sahertian, *Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), h.19

Meningkatkan Kinerja Guru

guru berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien.

Pendapat senada dikemukakan Burhanudin, bahwa supervisi pendidikan itu sebagai bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar kearah lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan pada guru dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dengan segala aspeknya,¹⁶ dengan tujuan untuk pemberian kontrol kepada guru dalam proses pencapaian kinerja agar sesuai dengan harapan yang telah ditentukan, yakni menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum.¹⁷

Pelaksanaan supervisi pendidikan pada hakikatnya mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan profesional personel, dan perbaikan situasi belajar-mengajar. Supervisi pendidikan memberikan pelayanan untuk membina para guru, dan pembinaan ini pada akhirnya menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan profesional kinerja guru.¹⁸

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi serta organisasi. Kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁹. Kinerja merujuk pada kesanggupan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sikap, pengetahuan, ketrampilan dan motivasinya.²⁰ Kinerja guru sebagai manifestasi dari kemampuan guru untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan menilai hasil belajar siswa. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas, kuantitas keluaran, dan keandalan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya.²¹

Kinerja ditandai oleh keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, keinginan menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui

¹⁶Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 285

¹⁷ Roos L Neagley dan Dean Evans, *Handbook for Effective Supervision of Instruction* (New Jersey: Prentice Hall, 1980), h. 20

¹⁸ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan...* h. 240-241

¹⁹ Ayu Putri Agustin, Pudjo Suharso dan Sukidin, Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.PLN (Persero) Area Situbondo, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 13 Nomor 1, 2019, h. 21.

²⁰F.E. Kast dan Rosenzweig, *Organization and Management; A System and Contingency Approach*, (Tokyo: Mc Graw Hill, Kogakusha 1979), h. 67

²¹ Erfy Melany Lalupanda, Implementasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, Nomor 1, April 2019, h. 63

karya profesionalnya.²² Untuk melihat kualitas kinerja seorang guru paling tidak dilihat dari aspek semangat dan motivasi kerja yang dimilikinya. Semangat kerja dapat dilihat dari tingkat harmonisasi hubungan kerja, kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya, adanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat, kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, dan adanya ketenangan jiwa.²³ Semangat kerja menjadi faktor penting dan berdampak positif, yakni: rasa senang dan kepuasan bekerja, menghilangkan rasa jemu dan malas, penggunaan waktu kerja yang maksimal, ketaatan kerja, kesediaan kerja ekstra, adanya sikap saling bantu dan sebagainya.²⁴

Kinerja terkait pula dengan motivasi, yakni kecenderungan dan kesiapan sistematis yang mampu mendorong seseorang melakukan kegiatan guna meraih tujuan yang diinginkan. Kinerja guru dalam kaitannya dengan kompetensi profesional, yakni penguasaan terhadap pengetahuan tertentu sehingga dia dapat mentransfer pengetahuan pada siswa secara optimal. Kinerja guru dalam proses pembelajaran menunjuk pada beberapa peran, yakni sebagai pengajar, pengelola kelas, mediator, demonstrator, evaluator dan sebagainya. Sebagai pengajar, guru dituntut kemampuannya dalam mentransfer pengetahuan dan pengalaman pada siswa secara optimal, karena guru merupakan sumber utama ilmu pengetahuan yang diterima siswa, namun bukan sumber satu-satunya. Guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai materi yang diajarkan. Sebagai pengelola kelas, guru berperan menciptakan suasana kelas secara kondusif bagi proses pembelajaran. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru berkenaan dengan pengelolaan kelas, yakni mengatur tata ruang kelas, dan menciptakan iklim pembelajaran yang serasi, dalam arti mampu menangani dan mengarahkan tingkah laku siswa agar tidak merusak suasana kelas.²⁵ Pengelolaan kelas sangat penting dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran agar setiap siswa di kelas dapat belajar dengan tertib, dan tujuan pembelajaran tercapai seoptimal mungkin.

Kinerja guru yang baik sering disebut sebagai guru professional.²⁶ Guru profesional menurut Richey memiliki kualitas mengajar yang tinggi.

²²Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994), h. 73

²³Buchari Zainuri, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta, Balai Aksara, 1979), h. 62

²⁴Noeng Muhajir, *Tenaga Kerja dan Permasalahannya*, (Yogyakarta: Rake Sarasin Press, 1973), h. 40

²⁵ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 49

²⁶Pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri: a) memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi pelakunya, b) kecakapan pekerja profesional dituntut memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang, c)

Meningkatkan Kinerja Guru

Terdapat lima variabel yang menandai kualitas mengajar yang tinggi, yakni:²⁷ (a) bekerja sama dengan siswa, (b) mempersiapkan perencanaan dan persiapan mengajar, (c) menggunakan alat bantu mengajar, (d) mengikut sertakan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (e) menekankan kepemimpinan aktif dalam proses pembelajaran.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menempatkan sebanyak 629 orang guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda sebagai populasi, sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 76 orang (12,1%). Penentuan besaran sampel (*sample size*) merujuk pada formula Taro Yamane²⁸ dengan $E=0,1$; $\alpha / 2 = 0,05$, dan $Z_{\alpha/2} = 1,64$.

Pengumpulan data diterapkan teknik *multi-stage sampling*, diawali penentuan madrasah yang akan diteliti dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan keragaman status akreditasi kelembagaan madrasah, selanjutnya ditentukan jumlah guru dari keseluruhan MTs yang diteliti untuk dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. *Questionare* tertutup model skala *likert* dipilih sebagai instrumen untuk mengumpulkan data kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervise pendidikan, dan kinerja guru.

Analisis data menggunakan statistik inferensial *Regresi Linier* untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru secara parsial dan bersamaan, yang proses perhitungannya menggunakan software program SPSS For Windows versi 24. Kategori pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru didasarkan pada skala interpretasi *r* sebagai berikut:

Tabel 1:Skala Interpretasi "*r*"²⁹

Interval Koefisien	Kategori
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

mendapat pengakuan dari masyarakat atau negara. Lihat A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Jakarta: Remadja Rosdakarya, 1994), h. 27. Lihat juga D. Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999), h. 95

²⁷R.W. Richey, *Planning For Teaching. An Introduction to Education*, (t.t., Mc. Graw Hill., 1973), h. 30

²⁸Nata Wirawan, *Statistik 2:Statistik Infeensial*, (Denpasar: Keraras Emas,2002), h. 164

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 257

D. Temuan dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai kemampuan dan upaya menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam rangka menghasilkan kinerja yang maksimal bagi pencapaian tujuan sekolah. Kepemimpinan ditandai dengan kedekatan dan rasa bersahabat pada guru, memberi dorongan dan semangat kinerja guru, memberikan kesempatan berkembang kepada guru, menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan, menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka. Selain itu kepemimpinan perlu diterapkan dengan melakukan komunikasi kerja secara intensif, menekankan kedisiplinan dalam bekerja, memberi kesempatan guru mengkonsultasikan permasalahan kerja di sekolah, mengarahkan guru agar memiliki inovasi kerja, kreatif, dan produktif, memberi ruang pemberdayaan guru, menunjukkan keteladanan dalam sikap dan perilaku kerja, memberi bantuan ide/saran dan perangkat kerja, memberi apresiasi dan penghargaan atas kinerja guru, dan senantiasa membangun kerjasama dan kekompakan kerja.

Pemimpin suatu institusi pendidikan penting menunjukkan kepedulian dan komitmennya yang tinggi terhadap pencapaian prestasi kerja, memiliki komitmen menuntaskan setiap masalah kelembagaan, bersikap komunikatif dan menjadi motivator guru untuk berprestasi, menunjukkan sifat kesederhanaan dan rendah hati, memiliki keseimbangan emosi dan pengendalian diri, sifat antusiasme dalam mewujudkan program kegiatan organisasi, bersikap terbuka dan siap menerima kritik konstruktif, mampu mengambil berbagai keputusan, mampu mendelegasikan tugas dan wewenang pemimpin, menunjukkan sikap kepeloporan dan inisiatif, memiliki kemampuan mengembangkan kerjasama, memiliki kemampuan membimbing staf, memiliki sifat humanis, saling menghormati terhadap kolega/guru, mampu memberi petunjuk kepada bawahan, dan tidak kalah pentingnya, yakni mampu meyakinkan bawahan tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan, serta memiliki kepercayaan kepada bawahan.

Berdasarkan analisis data kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Samarinda termasuk baik. Diantara aspek-aspek kepemimpinan tersebut yang sangat baik dilakukan kepala madrasah, yakni mengarahkan guru memiliki sifat inovatif, kreatif, dan menjunjung produktivitas kerja, memiliki komitmen menuntaskan setiap masalah kelembagaan, komunikatif dan menjadi motivator guru untuk berprestasi, memiliki kemampuan mengembangkan kerjasama, memiliki kemampuan membimbing staf, memiliki sifat humanis, menghormati kolega/ guru, pendelegasian tugas dan wewenang pemimpin, mampu mengambil

Meningkatkan Kinerja Guru

berbagai keputusan, dan memberikan apresiasi dan penghargaan atas kinerja guru yang dipimpinnya.

2. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

Pelaksanaan supervisi pendidikan sebagai upaya dan langkah-langkah melakukan pengawasan dan pembinaan kepada para guru terkait dengan kinerja mereka. Pelaksanaan supervisi pendidikan dilakukan dalam rangka menghasilkan kinerja yang baik sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Supervisi pendidikan disini dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas dari pejabat fungsional instansi terkait yang memiliki tugas pengawasan terhadap kinerja guru di sekolah.

Pelaksanaan supervisi pendidikan ditandai dengan kegiatan mengawasi kedisiplinan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas, mengawasi kesesuaian antara bidang yang diajarkan guru dengan latar belakang pendidikan/ kemampuannya, membina peningkatan kedisiplinan guru dalam pelaksanaan tugas, mengawasi dan membina kualitas pelaksanaan pembelajaran (metode, pengelolaan kelas, interaksi edukatif). Pelaksanaan supervisi pendidikan mencakup pula kegiatan memeriksa dan melakukan pembinaan terkait kelengkapan perangkat pembelajaran, memeriksa program pembelajaran, memeriksa ketercapaian hasil pembelajaran, dan membimbing pengembangan suasana pembelajaran yang lebih baik.

Selain itu supervisi diarahkan untuk membantu dalam pemecahan masalah kinerja guru, mengevaluasi kualitas kinerja, memberi motivasi berprestasi kerja, memberi penguatan terhadap performance guru, membantu pengembangan kemampuan profesional guru, melakukan pembinaan melalui program latihan, membantu guru mengadakan diagnosa kesulitan belajar-mengajar, dan cara melakukan perbaikan. Dalam hal ini pelaksanaan supervisi pendidikan pada lingkup Madrasah Tsanawiyah di Samarinda dalam kategorikan baik,

3. Kinerja Guru Madrasah

Kinerja guru merupakan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru berdasarkan ragam kompetensi yang dipersyaratkan. Kinerja guru mencakup kegiatan mempersiapkan berbagai perangkat pembelajaran, membuat program pembelajaran, memetakan materi pembelajaran berdasarkan kalender pendidikan, dan mempersiapkan dan melakukan pengayaan materi pembelajaran.

Beberapa aspek lain dari kinerja guru, yakni merencanakan penggunaan sarana/media pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran, menerapkan metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, mengupayakan secara optimal

agar materi pembelajaran mudah dipahami siswa, penguasaan terhadap materi pembelajaran, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan pengalaman siswa, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan di masyarakat, dan kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan masalah-masalah aktual.

Selanjutnya melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran, menggunakan sarana/media belajar dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan dalam menghidupkan suasana kelas, kemampuan dalam mengelola kelas, kemampuan dalam membangkitkan motivasi belajar siswa, kemampuan menciptakan iklim pembelajaran yang serasi, kemampuan mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar secara optimal, mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan pada diri sendiri, menunjukkan sikap terbuka dan luwes terhadap pendapat peserta didik, menunjukkan sikap simpatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran kepada peserta didik, mengembangkan hubungan yang sehat dan serasi dengan peserta didik, memberi tuntunan/keteladanan di lingkungan sekolah, dan bersikap tegas terhadap peserta didik yang sikapnya dapat mengganggu proses belajar mengajar.

Selain itu melakukan penilaian proses dan hasil belajar secara berkala, melakukan penilaian terhadap tugas-tugas pembelajaran, memberi umpan balik hasil evaluasi belajar, melakukan *remidial teaching*/ pengayaan hasil evaluasi belajar yang belum memenuhi ketuntasan, menunjukkan komitmen, loyalitas, dan dedikasi dalam bekerja, memiliki semangat bekerja dan berprestasi, menunjukkan kedisiplinan bekerja, dan memiliki kemampuan mengatasi permasalahan kinerja dan pembelajaran.

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda dikategorikan baik. Diantara aspek-aspek kinerja guru madrasah tersebut yang sangat baik dilakukan oleh guru, yakni kemampuan menerapkan metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, kemampuan mengkaitkan materi pembelajaran dengan konteks kehidupan di masyarakat, penggunaan sarana/media belajar dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan menghidupkan suasana kelas, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran kepada peserta didik, serta memiliki semangat bekerja dan berprestasi.

3. Uji Persyaratan Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru.

Model regresi linier berganda (*multiple regression*) akan menjadi model yang baik jika memenuhi '*best linier unbiased estimator*' yang ditentukan melalui kalibrasi dan asumsi klasik. Kalibrasi dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan asumsi klasik yang akan

Meningkatkan Kinerja Guru

diuji sebagai persyaratan analisis regresi linier untuk mendapatkan data yang kredibel meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

Hasil uji validitas instrumen atas variabel kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan dan kinerja guru secara keseluruhan memiliki indeks validitas yang tinggi ($\alpha > 0,3$) dari setiap butir instrumen, yang berarti butir-butir instrumen dinyatakan valid digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan, dan kinerja guru.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

No	VARIABEL	n (\sum Butir)	Butir Valid	Ket.
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	29	29	$\alpha > 0,3$
2.	Pelaksanaan Supervisi Pendidikan	18	18	$\alpha > 0,3$
3.	Kinerja Guru	36	36	$\alpha > 0,3$

Koefisien reliabilitas yang ditetapkan dalam penelitian ini minimal 0,7 sebagai syarat kehandalan instrumen penelitian untuk mengukur kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan, dan kinerja guru. Semakin tinggi koefisien akan semakin baik karena kesalahan pengukuran akan menjadi semakin kecil.

Mengestimasi reliabilitas instrumen kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan, dan kinerja guru penghitungannya menggunakan software program SPSS Windows 24. Hasil estimasi reliabilitas dari ketiga variabel tersebut diperoleh indeks reliabilitas, yakni kepemimpinan kepala madrasah ($\alpha=0,93$), pelaksanaan supervisi pendidikan ($\alpha=0,83$), dan kinerja guru ($\alpha=0,93$) sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut. Indeks reliabilitas ketiga variabel melebihi batas minimal 0,7 yang berarti instrumen tersebut handal digunakan untuk menilai kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan dan kinerja guru.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

No.	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KET.
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,930 > 0,7	Reliabel
2	Pelaksanaan Supervisi Pendidikan	0,826 > 0,7	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,932 > 0,7	Reliabel

Hasil uji normalitas variabel kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan dan kinerja guru ditampilkan dalam tabel berikut. Berdasarkan hasil uji probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* diperoleh indeks lebih besar dari 0,05 dan probabilitas lebih

besar dari 0,95, yang berarti data variabel kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan supervisi pendidikan dan kinerja guru berdistribusi normal.

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

No	VARIABEL	INDEKS	DISTRIBUSI
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kolmogorov-Smirnov ^a	0,072
		Shapiro-Wilk	0,988
2	Pelaksanaan Supervisi Pendidikan	Kolmogorov-Smirnov ^a	0,076
		Shapiro-Wilk	0,991
3	Kinerja Guru	Kolmogorov-Smirnov ^a	0,075
		Shapiro-Wilk	0,983

Berikutnya dilakukan uji linieritas menggunakan *Test for Linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan jika signifikansi linierity kurang dari 0,05 ($\rho > 0,05$; $\text{sig} < 0,05$), maka hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan linier, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel dinyatakan tidak linier. Hasil uji linieritas pada tabel berikut menunjukkan signifikansi linierity masing-masing variabel kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan hasil uji linieritas diatas dapat dinyatakan, bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan memiliki hubungan yang linier dengan kinerja guru, yang berarti model tepat bila digunakan uji regresi karena uji linieritas memenuhi persyaratan.

Tabel 5: Hasil Uji Linieritas

No	VARIABEL		Sig.	KORELASI
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Linierity	0,000 $< 0,05$	Linier
2.	Pelaksanaan Supervisi Pendidikan	Linierity	0,000 $< 0,05$	Linier

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam penelitian ini dipergunakan analisis statistik inferensial. Berdasarkan analisis regresi linier diperoleh nilai F (F_{hitung}) = 89,14 pada taraf signifikansi F sebesar 0,000 ($\text{Sig F} < 0,05$), yang berarti kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru tersebut pada

Meningkatkan Kinerja Guru

kategori “pengaruh yang kuat” dengan koefisien regresi sebesar 0,73 (lihat tabel berikut).

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Square Change	R Change	F	df1	df2
1	.739 ^a	.546	.540	9.56903	.546	89.142	1	74	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8162.443	1	8162.443	89.142	.000 ^a
	Residual	6775.912	74	91.566		
	Total	14938.355	75			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji t variabel kepemimpinan kepala madrasah diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,44$ pada taraf signifikansi t sebesar 0,000 ($Sig\ t < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan kepala madrasah secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru” dapat dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan koefisien determinasi berarti kepemimpinan kepala madrasah secara parsial memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,6% bagi peningkatan kinerja guru MTs di Samarinda.

Berdasarkan analisis regresi linier diperoleh nilai F (F_{hitung}) = 83,49 pada taraf signifikansi F sebesar 0,000 ($Sig\ F < 0,05$), yang berarti pelaksanaan supervisi pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda. Pengaruh pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru tersebut pada kategori “pengaruh yang kuat” dengan koefisien regresi sebesar 0,728 sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728a	.530	.524	9.73914	.530	83.493	1	74	.000

Predictors: (Constant), Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7919.390	1	7919.390	83.493	.000 ^a
Residual	7018.965	74	94.851		
Total	14938.355	75			

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Supervisi Pendidikan
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji t variabel pelaksanaan supervisi pendidikan diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,13$ pada taraf signifikansi t sebesar 0,000 (Sig t < 0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan “pelaksanaan supervisi pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,52, berarti pelaksanaan supervisi pendidikan secara parsial memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,4% bagi peningkatan kinerja guru MTs di Samarinda.

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pelaksanaan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F (F_{hitung})= 46,69 pada taraf signifikansi F sebesar 0,000 (Sig F<0,05), yang berarti kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Samarinda. Hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat dibuktikan kebenarannya. Pengaruh kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru tersebut pada kategori “pengaruh yang kuat” dengan koefisien regresi sebesar 0,74 ditampilkan pada tabel berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Square Change R	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.749 ^a	.561	.549	9.47502	.561	46.698	2	73	.000

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Supervisi Pendidikan, Kepemimpinan Kepala Madrasah

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8384.713	2	4192.357	46.698	.000 ^a
1 Residual	6553.642	73	89.776		
Total	14938.355	75			

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Supervisi Pendidikan, Kepemimpinan Kepala Madrasah

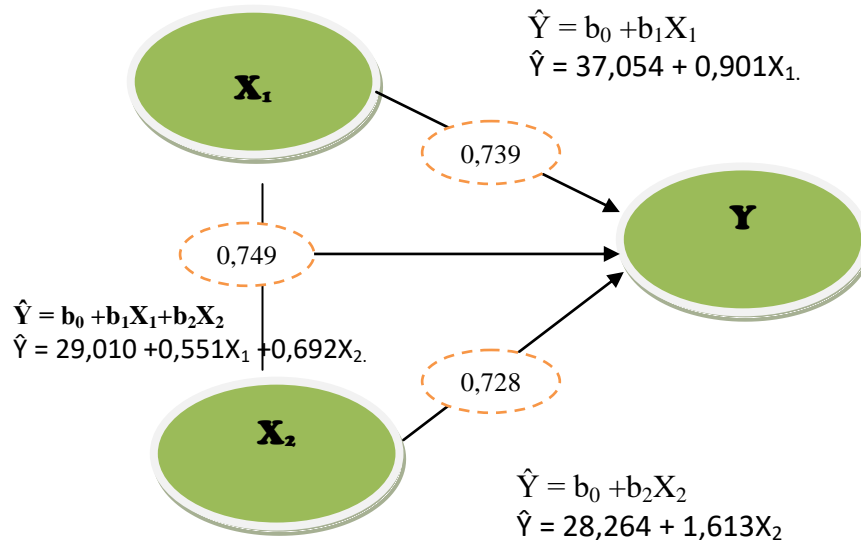
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji regresi linier berganda variabel kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan sebagaimana tersebut diatas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig.
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X ₁)	0,739	9,442	0,000
Pelaksanaan Supervisi Pendidikan (X ₂)	0,728	9,137	0,000
Multiple R	= 0,749		
R Square	= 0,561		
Adjusted R Square	= 0,549		
F _{hitung}	= 46,698		
Sig F	= 0,000		

Dengan ditunjukkannya koefisien determinasi sebesar 0,56, berarti kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,1% bagi peningkatan kinerja guru MTs di Samarinda, sedangkan 43,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan analisis di atas, maka pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Kinerja guru madrasah sebagai satu kesatuan tugas yang telah nyata dikerjakan dengan kecenderungan moral, sikap dan pandangan hidup guru tersebut terhadap cara kerjanya. Kinerja guru berarti pula kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru sesuai dengan sikap, pengetahuan, ketrampilan dan motivasi yang mendasarinya. Kinerja guru ditandai semangat untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam menunaikan pekerjaan, dan komitmen untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional.

Kualitas kinerja seorang guru berkaitan erat dengan motivasi dan semangat kerjanya. Semangat kerja merupakan sikap kejiwaan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan guru untuk berkorban demi mewujudkan tujuan lembaga pendidikan tempat yang bersangkutan bekerja, atau kemauan untuk melaksanakan pekerjaan yang disertai antusiasme.

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda dapat dikategorikan baik. Kinerja yang baik tersebut dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan terbukti memberi kontribusi pengaruh bagi peningkatan kualitas kinerja guru sebesar 54,6%. Pengaruh yang signifikan tersebut mengindikasikan kualitas kinerja guru

Meningkatkan Kinerja Guru

madrasah dapat ditingkatkan lagi melalui peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan meyakinkan para guru yang dipimpinnya melalui serangkaian proses dan kegiatan agar mereka melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut didasari kerelaan, penuh semangat, dan suasana batin gembira, serta tidak merasa terpaksa. Kepala madrasah sebagai pimpinan di sekolah mempunyai tanggung jawab mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala madrasah harus mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah dalam perannya sebagai pemimpin harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individual maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam tugas-tugas para guru sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kinerja guru yang baik ternyata dipengaruhi pula oleh faktor pelaksanaan supervisi pendidikan. Pelaksanaan supervisi pendidikan terbukti memberi kontribusi pengaruh bagi peningkatan kualitas kinerja guru sebesar 52,4%. Pengaruh yang signifikan tersebut mengindikasikan kualitas kinerja guru madrasah tersebut dapat ditingkatkan lagi melalui peningkatan pelaksanaan supervisi pendidikan.

Supervisi pendidikan pada dasarnya kegiatan yang berorientasi pada pembinaan berupa bimbingan kearah perbaikan pendidikan pada umumnya, dan peningkatan kualitas pembelajaran pada khususnya. Pelaksanaan supervisi sebagai usaha petugas supervisi dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran. Supervisi pendidikan selain berupaya menstimulir, juga mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah secara individual maupun kolektif agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Fungsi pelaksanaan supervisi dalam pendidikan tidak hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana/program yang telah digariskan, namun

pelaksanaan supervisi memiliki lingkup peran dan fungsi lebih dari itu, termasuk memberikan bimbingan kepada para guru agar memiliki kinerja lebih baik.

Selanjutnya kinerja guru berdasarkan analisis data penelitian ini ternyata lebih baik lagi jika dipengaruhi oleh faktor secara kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan. Terbukti kedua faktor tersebut secara bersamaan memberi kontribusi pengaruh bagi peningkatan kinerja guru sebesar 56,1%. Dengan kata lain jika peran kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan semakin meningkat, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja guru.

E. Penutup

Kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah di Samarinda berdasarkan penilaian para guru dikategorikan baik. Seiring dengan itu para guru juga telah menunjukkan kinerja yang baik, yang berarti kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan memiliki interrelasi dengan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala madrasah Madrasah Tsanawiyah di Samarinda secara parsial memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru yang dipimpinnya ($r=0,73$), dan kepemimpinan kepala madrasah tersebut memberi kontribusi pengaruh sebesar 54,6% bagi peningkatan kualitas kinerja guru. Kondisi tersebut dapat membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru ($t=9,44$; $sig.=0,000$). Pelaksanaan supervisi pendidikan secara parsial juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru ($r= 0,72$), dan pelaksanaan supervisi pendidikan tersebut memberi kontribusi pengaruh sebesar 53% bagi peningkatan kualitas kinerja guru. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya ($t=9,13$; $sig.=0,000$).

Selanjutnya kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru ($r=0,74$). Kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan memberi kontribusi pengaruh sebesar 56,1% bagi peningkatan kualitas kinerja guru. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara bersamaan kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Samarinda terbukti kebenarannya ($F=46,69$; $sig.=0,000$).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso dan Sukidin, Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.PLN (Persero) Area Situbondo, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 13 Nomor 1, 2019
- Berliani, Teti dan Rina Wahyuni, Implementasi Supervisi oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, Vol.2, Nomor 2, 2017
- Buchori, Mochtar, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994
- Departemen Agama, *Kepemimpinan Madrasah Mandiri*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan, 2005
- Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Heru Susilo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, Nomor 4, Agustus 2018
- Huse, Edgar F. dan James L. Bodwitch, *Behaviour in Organization: A System Approach to Managing*, California: Addison-Wesley Publishing Company, 1977
- Jones, James J. et. al. *Secondary School Administration*, New York : McGraw Hill Book Company, 1969
- Kast, F.E dan Rosenzweig, *Organization and Management; A System and Contingency Approach*, Tokyo: Mc Graw Hill, Kogakusha 1979
- Lalupanda, Erfy Melany, Implementasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, Nomor 1, April 2019
- Marks, James Robert, et. al. *Handbook of Educational Supervision*, Boston : Allyn and Bacon Inc, 1978
- Muhammad Ali, *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000
- Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Nata Wirawan, *Statistik 2:Statistik Infeensial*, Denpasar: Keraras Emas, 2002
- Neagley, Roos L. dan Dean Evans, *Handbook for Effective Supervision of Instruction*, New Jersey: Prentice Hall, 1980
- Noeng Muhajir, *Tenaga Kerja dan Permasalahannya*, Yogyakarta: Rake Sarasin Press, 1973
- Pidarta, Made, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996

- , *Peranan Kepala Sekolah: Pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: Grasindo, 1995
- Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Richey, R.W., *Planning For Teaching. An Introduction to Education*, t.t., Mc. Graw Hill., 1973
- Sahertian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994
- Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*, Jakarta: Remadja Rosdakarya, 1994
- Sergiovanni, Thomas J. dan Robert J. Starratt, *Emerging Patterns of Supervision: Human Perspectives*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1971
- Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production, 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2006
- Supriyadi, D., *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 1999
- Sujarweni, V. Wiratna, *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta, Global Media Informasi, 2007
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Sutisna, Oteng, *Supervisi dan Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Mutiara, 1979
- Syamsuddin Hs, Penerapan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran (JIPP)*, Vol.3, Nomor 2, Juli 2019
- Zainuri, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, Balai Aksara, 1979
- Zurqoni, *Menakar Akhlak Siswa: Konsep dan Strategi Penilaian Akhlak Mulia Siswa*, Yogyakarta: Arruz Media, 2012

Meningkatkan Kinerja Guru