

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU MAN SE-KOTA MEDAN****Al Fajri Bahri¹, Mardianto², Nurika Khalila Daulay³****^{1,2,3}Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara Medan**Email: alfajribahri26@gmail.com¹, mardianto@uinsu.ac.id², nurikakhalila@uinsu.ac.id³**ABSTRAK**

Peran guru dalam pelaksanaan pendidikan sangat besar terhadap pencapaian kualitas pendidikan dikarenakan gurulah yang berhadapan secara langsung dengan peserta didik. Pencapaian keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru diharuskan mempunyai keahlian dalam merencanakan dan mengelola program pembelajaran sehingga peserta didik dapat belajar secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan, 2) Pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dan 3) Pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis *explanatory research* dan pendekatan *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN se-kota Medan yang berjumlah 365 orang dan sampel penelitian berjumlah 55 orang. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Supervisi

ABSTRACT

The role of the teacher in the implementation of education is very large in achieving the quality of education because it is the teacher who deals directly with students. The achievement of educational success in schools is largely determined by the teacher's performance. A teacher is required to have expertise in planning and managing learning programs so that students can learn optimally. This study aims to determine 1) the significant effect of the principal's leadership style on the performance of MAN teachers in Medan city, 2) the significant effect of the supervision of the madrasa head on the performance of MAN teachers in Medan city and 3) the significant effect of the leadership style and supervision of the madrasa head together on the performance of MAN teachers in the city of Medan. This research method uses quantitative research with *explanatory research* and an *ex post facto* approach. The population in this study were all MAN teachers in the city of Medan, totaling 365 people and the research sample was 55 people. The instrument in this study used a questionnaire sheet. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. The results showed that 1) There was a significant influence of the leadership style of the madrasah principal on the performance of MAN teachers in Medan city with a significance value of $0.001 < 0.05$, 2) There was a significant influence of the supervision of the madrasah head on the performance of MAN teachers in Medan city with a significance value of $0.049 < 0.05$, 3) There is a significant influence of the leadership style and supervision of the madrasa head together on the performance of MAN teachers throughout Medan with a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Performance, Leadership Style, Supervision

PENDAHULUAN

Pendidikan tidak terlepas dari manusia karena pendidikan menjadi kebutuhan utama manusia. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia, hal ini berarti bahwa setiap masyarakat di Indonesia berhak mendapatkannya dan pendidikan diharapkan untuk selalu berkembang dan tidak akan ada habisnya. Secara umum, pendidikan mempunyai makna dari proses kehidupan sebagai bagian dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan sehingga menjadi pribadi yang terdidik. Manusia dididik menjadi orang yang berguna baik bagi bangsa dan negara (Alpian, et al, 2019:67). Pendidikan menjadi faktor penting dalam membentuk pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Selain itu, pendidikan menjadi bagian terpenting dalam kehidupan manusia untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan memiliki manfaat untuk manusia dalam mengembangkan kepribadiannya agar dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi diakibatkan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi era persaingan global maka dapat menggunakan ilmu yang dihasilkan dari proses pendidikan. Pendidikan yang bermutu menjadi dasar kuat cepat berkembangnya suatu negara (Dewi, 2020:81). Aktualisasi pendidikan merupakan perwujudan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 yaitu "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab." (UU RI No. 20 Tahun 2003)

Tujuan pendidikan nasional di samping diperkuat oleh Undang-Undang, juga dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 2 disebutkan "Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan 1) kecerdasan, 2) pengetahuan, 3) kepribadian, 4) akhlak mulia, 5) keterampilan untuk hidup mandiri dan 6) mengikuti pendidikan lebih lanjut. Tujuan pendidikan menengah umum ini sama dengan tujuan pendidikan dasar." (PP RI No. 19 Tahun 2005)

Pendidikan merupakan suatu pilar kehidupan bangsa. Masa depan dan keberhasilan suatu bangsa dapat dilihat dari komitmen masyarakat, bangsa dan negara dalam pelaksanaan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pendidikan menjadi faktor penentu bagi masa depan suatu bangsa. Hal senada dikemukakan oleh Ekosusilo (2003:22), beliau menyatakan bahwa pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan bangsa dan menjadi salah satu bentuk investasi. Sebagai kegiatan inti pengembangan sumber daya manusia, investasi pendidikan terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat keuntungan perekonomian sehingga investasi pendidikan memberikan keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan investasi fisik. Pendidikan dapat membekali seseorang dengan berbagai pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja secara produktif. Era globalisasi saat sekarang ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memadai sehingga sistem pendidikan nasional mewajibkan pendidikan dasar kepada setiap warga negara agar masing-masing orang dapat berperan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Imah, 2018:66).

Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka dibutuhkan persiapan dari berbagai pihak, termasuk salah satunya guru. Peran guru dalam pelaksanaan pendidikan sangat besar terhadap pencapaian kualitas pendidikan dikarenakan gurulah yang berhadapan secara langsung dengan peserta didik. Pencapaian keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru (Darmadi, 2015:161). Seorang guru diharuskan mempunyai keahlian dalam merencanakan dan mengelola program pembelajaran sehingga peserta didik dapat belajar secara maksimal. Kinerja guru dalam pembelajaran juga dapat dilihat dari prestasi peserta didik. Prestasi peserta didik yang baik dihasilkan oleh kinerja guru yang baik. Adapun kinerja guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20, guru memiliki kewajiban yaitu "1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi

hasil pembelajaran, 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika dan 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.” (UU RI No. 14 Tahun 2005)

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran (Karwati & Priansa, 2014). Seperti permasalahan kinerja guru dalam penelitian yang dilakukan Ratna Dewi (2020) ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru masih kurang maksimal, hal ini ditunjukkan seperti kedatangan terlambat, tidak memberitahu ketidakhadiran, datang ke madrasah tanpa persiapan mengajar, guru hanya sebatas mengajar sebagai kewajibannya tanpa ada bimbingan moral kepada peserta didik dan juga antara guru dan kepala madrasah berkomunikasi hanya pada waktu penandatanganan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus dan administrasi pendidikan lainnya. Banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru yang bertugas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di kota Medan didapatkan informasi bahwa adanya masalah kinerja guru. Beberapa permasalahan kinerja guru di madrasah-madrasah tersebut cenderung menghambat kinerja guru dan memiliki masalah yang sama seperti kurangnya keterampilan guru dalam penggunaan teknologi misal dalam hal penginputan nilai berbasis web dan penggunaan media pembelajaran berbasis aplikasi. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi, model dan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi peserta didik. Masih ada guru yang terlambat dan belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu, terdapat masalah lainnya dalam hal beban kerja di mana guru-guru honorer cenderung memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibanding dengan guru PNS sehingga menyebabkan tingkat stres meningkat yang berakibat penurunan kinerja guru tersebut.

Data yang peneliti peroleh dari tata usaha di MAN se-kota Medan pada tahun pelajaran 2022/2023 terdapat sebanyak 365 guru MAN se-kota Medan yang terdiri dari 249 guru (68,22%) di antaranya berstatus sebagai guru PNS sedangkan 116 guru (31,78%) berstatus sebagai guru honorer. Berdasarkan data tersebut, peneliti berpendapat bahwa jumlah guru yang berstatus sebagai guru honorer termasuk ke dalam kategori sedang di mana seharusnya Madrasah Aliyah dengan status negeri lebih mengutamakan guru berstatus PNS. Tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyaknya guru berstatus honorer yang mengajar di MAN se-kota Medan.

Selanjutnya, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru di MAN se-kota Medan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Tingkat (Jenjang) Pendidikan Guru MAN se-Kota Medan Tahun Pelajaran 2022/2023

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Strata 3 (Doktor)	2	0,55%
2.	Strata 2 (Magister)	98	26,85%
3.	Strata 1 (Sarjana)	265	72,60%
	Jumlah	365	100%

Sumber: Data Dokumen Tata Usaha MAN se-kota Medan TP. 2022/2023

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa tingginya guru yang berada pada kualifikasi akademik (minimal) pada strata 1 (Sarjana) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yakni sebanyak 265 orang (72,60%), sedangkan kualifikasi akademik strata 2 (Magister) sebanyak 98 orang (26,85%) dan bahkan guru dengan lulusan strata-3 (Doktor) hanya terdapat 2 orang (0,55%).

Untuk mewujudkan kinerja guru yang tinggi, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah” (UU RI No. 14 Tahun 2005). Adapun kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu gaya kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah/madrasah. Hal ini senada dengan yang disampaikan Rorimpandey (2020:32), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi:

1. Faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal), misalnya: pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, watak atau sifat, motivasi, pengalaman dan lain-lain.
2. Faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal), misalnya: kondisi kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan, supervisi, sistem imbalan, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi dan lain-lain.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepala madrasah signifikan terhadap kinerja guru. Kepala madrasah merupakan seorang guru yang diberikan tambahan tugas sebagai kepala madrasah untuk memimpin madrasah. Seorang kepala madrasah diharuskan untuk dapat mengimplementasikan konsep pendidikan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepala madrasah diharuskan mampu menyesuaikan pada perubahan-perubahan teknologi, ekonomi dan sosial serta kebijakan yang berhubungan dengan undang-undang tentang pendidikan agar generasi-generasi yang dihasilkan mampu menghadapi perubahan di era globalisasi.

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi pada lingkungan madrasah hendaknya mempunyai bekal keterampilan, keahlian dan kemampuan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu, dibutuhkan kemampuan untuk memotivasi serta mempengaruhi bawahannya guna untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan organisasi madrasah tidak mutlak ditentukan oleh pemimpinnya saja, akan tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia (guru). Kelemahan yang dimiliki kepala madrasah bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh guru (Dewi, 2020:82).

Kualitas pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Selain bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Adapun guru sebagai ujung tombak dalam pembelajaran ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Syamsudin & Syihab, 2013:72).

Purwanto (2016:48) menuturkan gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga jenis yaitu 1) otokratis, 2) *laissez-faire* dan 3) demokratis. Meskipun kenyataannya, implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah tidak hanya menggunakan satu jenis saja. Dalam penelitian yang dilakukan Zuldesiah, dkk (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung tertutup yang mengakibatkan munculnya berbagai kesenjangan terutama dalam pengambilan keputusan yang jarang melibatkan guru dan staf. Guru membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah dalam penyelesaian masalah dalam hal-hal yang terjadi di lapangan. Namun terkadang guru terlalu cepat mengambil tindakan, tanpa bertanya atau berdiskusi dengan kepala sekolah, sehingga hasil dari proses pembelajaran kurang memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru di MAN se-kota Medan menyatakan bahwa kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pada setiap madrasah. Namun, pada dasarnya, para guru membutuhkan karakter pemimpin yang dapat mengayomi dan menjadi teladan yang baik.

Mengingat besarnya peran guru terhadap proses pendidikan, Priansa (2017:83) berpendapat bahwa kepala sekolah/madrasah sebagai atasan langsung dituntut memiliki kapasitas utama sebagai “*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*” dan kepala madrasah memiliki tugas seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah pasal 3 ayat 1 yaitu “Kepala Madrasah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan” (PMA RI No. 58 Tahun 2017). Sementara itu, Hazmi (2019:61) menyatakan guru memiliki tugas 1) merencanakan di antaranya tujuan pembelajaran; bahan ajar; proses pembelajaran yang diciptakan; alat untuk mengukur apakah tujuan sudah

tercapai, 2) melaksanakan situasi pembelajaran dan 3) mengevaluasi program yang sudah dijalankan. Pada kenyataannya, tugas-tugas tersebut tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh semua guru karena banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu salah satunya supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah/madrasah.

Aktivitas di lembaga pendidikan khususnya di madrasah selalu berdasarkan pada pencapaian efektivitas pembelajaran. Dalam hal ini, kepala madrasah harus memperhatikan keefektifan pembelajaran di madrasah terutama kinerja guru demi menyukseskan pembelajaran. Kinerja guru dapat menentukan keberhasilan suatu pembelajaran, maka dari itu kepala madrasah harus mampu menjalankan tugasnya untuk melakukan supervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Karmila & Suchyadi (2020:32) berpendapat mengenai definisi supervisi, bahwa supervisi ialah segala daya upaya yang dilakukan oleh seseorang sebagai peran aktif dan partisipatif dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan guru maupun kepala sekolah. Sementara Asf & Mustofa (2013:28) mengemukakan bahwa supervisi dalam konteks akademik cenderung mengarahkan pada pembinaan guru dalam upaya perbaikan dan peningkatan kompetensi kegiatan pembelajaran. Hakikat supervisi akademik berdasarkan pengertian tersebut memiliki tujuan untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya guna mewujudkan pembelajaran yang lebih berkualitas bagi peserta didik.

Pelaksanaan supervisi akademik bukan dilakukan untuk mencari kesalahan yang dilakukan guru, melainkan untuk mengidentifikasi tugas yang sudah baik dan yang belum. Jika tugas guru sudah dilaksanakan dengan baik, maka perlu ditingkatkan. Namun sebaliknya, jika belum dilaksanakan dengan baik, maka perbaikan melalui pembinaan segera dilakukan. Jadi, dalam pelaksanaan kegiatan supervisi akademik guru dilibatkan dalam usaha perbaikan pendidikan yang diperlukan dalam memberikan pengalaman, pendapat dan ide sehingga guru tidak hanya sebagai pelaksana pasif. Menurut Prasajo & Sudiyono (2011:83) supervisi memiliki sasaran yaitu guru dalam proses pembelajaran yang meliputi pembuatan RPP dan penyusunan silabus, materi pokok yang digunakan, pemilihan dalam menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi, melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar peserta didik serta melaksanakan penelitian tindakan kelas. Supervisi akademik yang dilakukan memiliki kompetensi yaitu perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut program supervisi akademik. Kompetensi inti dari pelaksanaan supervisi akademik adalah membina guru untuk meningkatkan mutu dalam proses pembelajaran.

Supervisi akademik disadari penting oleh kepala sekolah/madrasah dan guru. Namun, pelaksanaan supervisi akademik pada kenyataannya dilakukan belum maksimal. Dalam penelitian yang dilakukan Cik Imah (2018), ditemukan permasalahan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah kepada guru yaitu pelaksanaan supervisi yang belum maksimal dan belum dapat memberikan hasil yang baik dalam usaha meningkatkan kinerja bagi guru. Hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti dengan guru menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala madrasah memiliki masalah yang sama yaitu tidak disiplin dan pelaksanaannya belum tertib. Selain itu, kepala madrasah jarang melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru sehingga kepala madrasah tidak mengetahui bagaimana proses dalam kegiatan belajar mengajar, apakah guru sudah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP atau tidak, apakah sudah menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang tepat dan apakah sudah menggunakan teknologi untuk mendukung pembelajaran di kelas.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut dan untuk memperjelas objek kajian, maka akan diteliti persoalan ini untuk memberikan kejelasan tentang *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MAN se-Kota Medan”*.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di MAN se-kota Medan dengan rincian yaitu 1) MAN 1 Medan (Jalan Willem Iskandar Nomor 7B, Kecamatan Medan, Tembung Kota Medan), 2) MAN 2 Model Medan (Jalan Willem Iskandar Nomor 7A, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan) dan 3) MAN 3 Medan (Jalan Pertahanan Patumbak Nomor 99, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan). Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Pada pelaksanaannya dilakukan dengan menggunakan pendekatan *ex post facto*. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan supervisi (X_2) merupakan variabel bebas dan kinerja (Y) merupakan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN se-kota Medan yang berjumlah 365 orang dengan rincian jumlah guru MAN 1 Medan sebanyak 139 orang, jumlah guru MAN 2 Model Medan sebanyak 153 orang dan jumlah guru MAN 3 Medan sebanyak 73 orang. Sedangkan sampel, peneliti mengambil 15% dari jumlah populasi yaitu $15\% \times 365 \text{ guru} = 54,75$ yang berarti sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple sampling sampling* dan cara menentukan sampel pada *simple random sampling* dengan mengurutkan keseluruhan nama masing-masing populasi kemudian menggunakan rumus =RANDBETWEEN pada aplikasi komputer *Microsoft Excel*.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner dan menggunakan 3 (tiga) buah instrumen pada masing-masing variabel berupa lembar kuesioner yang diberikan kepada 55 responden. Adapun penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu “Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP).” Sedangkan bobot nilai/skor dari masing-masing pilihan jawaban diberi skor 4 untuk jawaban selalu, 3 untuk jawaban sering, 2 untuk jawaban jarang dan 1 untuk jawaban tidak pernah (pernyataan positif/*favorable*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, uji persyaratan (uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas) dan uji hipotesis (analisis regresi). Pengolahan data dalam analisis data tersebut dilakukan dengan menggunakan program aplikasi statistik yaitu *SPSS versi 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian dilaksanakan terhadap guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kota Medan. Jumlah MAN se-kota Medan terdiri dari 3 Madrasah Aliyah yaitu MAN 1 Medan, MAN 2 Model Medan dan MAN 3 Medan dengan jumlah guru sebanyak 365 orang. Dari populasi guru 365 orang diambil sampel penelitian yakni sebanyak 55 orang guru yang terdiri dari 19 orang guru MAN 1 Medan, 27 orang guru MAN 2 Model Medan dan 9 orang guru MAN 3 Medan. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan lembar kuesioner kepada guru-guru.

Sebelum melakukan penelitian pada sampel, peneliti melakukan uji coba instrumen di MA Al-Washliyah 12 Perbaungan yang beralamat di Jalan Malinda II Komplek Sawit Indah, Desa Adolina, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 orang guru yang dijadikan sebagai responden dengan memberikan lembar kuesioner yang terdiri dari 50 butir soal.

Setelah uji coba dilakukan, peneliti menganalisis instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program aplikasi statistik *SPSS versi 25*. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas instrumen diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Validitas Instrumen

Sebelum kuesioner digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu kuesioner diuji coba untuk melihat valid atau tidaknya instrumen. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Adapun kriteria uji validitas yang digunakan yaitu.

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ (dengan taraf signifikansi 95%), maka butir soal pada instrumen tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ (dengan taraf signifikansi 95%), maka butir soal pada instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} dalam pengujian validitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Pearson Correlation* atau nilai *Sig. (2-tailed)* melalui hasil pengolahan data pada aplikasi statistik *SPSS versi 25*. Sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 30$ dan taraf kesalahan 5% (0,05) adalah 0,361 ($df = n-2$). Dari proses uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden tersebut diperoleh sebanyak 46 butir soal dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai butir soal untuk diujikan pada sampel penelitian, sedangkan terdapat 4 butir soal dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan sebagai butir soal untuk diujikan pada sampel penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistik *SPSS versi 25* dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada

tabel *Reliability Statistics*. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 (Priyatno, 2013:30). Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya untuk semua indikator pada masing-masing variabel.

Selanjutnya, setelah peneliti melakukan uji coba instrumen maka peneliti melakukan pengumpulan data pada sampel sebanyak 55 orang. Data yang terkumpul dari masing-masing variabel ditabulasi sesuai dengan keperluan analisis. Kemudian, data yang telah ditabulasi dianalisis dengan statistik deskriptif di antaranya menghitung nilai tendensi sentral dan ukuran penyebarannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum makna yang terkandung dari gugusan sebaran data yang diperoleh. Deskripsi data mencakup ukuran tendensi sentral, seperti *mean* (skor rerata), *median* (skor rerata dua data tengah) dan *modus* (skor yang memiliki frekuensi terbanyak); ukuran tendensi penyebaran, seperti skor *minimum* (terendah), skor *maximum* (tertinggi), *range* (rentangan), *standard deviation* (simpangan baku) dan *variance* (varians); distribusi frekuensi dan histogram. Adapun hasil perhitungan dan rangkuman analisis statistik deskriptif dari ketiga variabel diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Kinerja	Gaya Kepemimpinan	Supervisi
N	Valid	55	55	55
	Missing	0	0	0
	Mean	54,87	46,87	45,76
	Std. Error of Mean	0,407	0,515	0,315
	Median	56,00	47,00	46,00
	Mode	56	47	46
	Std. Deviation	3,019	3,820	2,333
	Variance	9,113	14,595	5,443
	Range	12	18	12
	Minimum	48	38	40
	Maximum	60	56	52
	Sum	3018	2578	2517

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel kinerja mempunyai *mean* (skor rerata) paling tinggi yaitu 54,87, disusul variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan *mean* 46,87 dan terendah yaitu variabel supervisi kepala madrasah dengan *mean* 45,76. Demikian juga dengan *range* (rentangan) di mana variabel gaya kepemimpinan mempunyai *range* yang paling panjang yaitu 18 (skor *minimum* 38 dan skor *maximum* 56), variabel kinerja mempunyai *range* 12 (skor *minimum* 48 dan skor *maximum* 60) dan variabel supervisi mempunyai *range* 12 (skor *minimum* 40 dan skor *maximum* 52).

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda, maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi antara lain yaitu 1) Data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal (uji normalitas), 2) Data berasal dari populasi memiliki keragaman yang sama (uji homogenitas), dan 3) Data memiliki hubungan antara variabel bebas dan terikat (uji linieritas). Selanjutnya, untuk memenuhi ketiga uji persyaratan tersebut maka akan diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari data yang diperoleh digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Data yang layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan memperhatikan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji normalitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut (Widana & Muliani, 2020:27).

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25 diuraikan dalam tabel berikut.

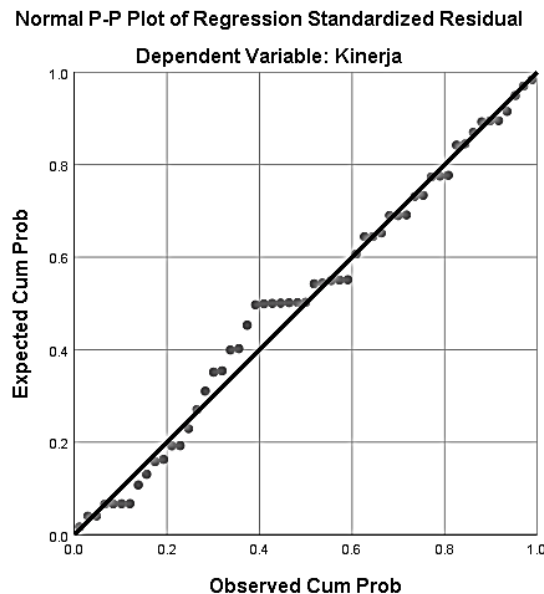
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	54.8727273
	Std. Deviation	1.50869171
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) = 0,065. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,065 > 0,05$, artinya data pada ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Di samping menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dalam penelitian ini juga menggunakan *Probability Plot* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitasnya. Berikut adalah hasil *output* dari program aplikasi statistik SPSS versi 25.

**Gambar 1 Grafik Normal Probability Plot**

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *Probability Plot* untuk uji normalitas adalah data residual berdistribusi normal jika data *Plotting* (titik-titik) menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis diagonal dan data berdistribusi tidak normal jika data *Plotting* (titik-titik) tidak mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat jika data *Plotting* (titik-titik) mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memberi keyakinan bahwa sekelompok data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis berasal dari populasi yang memiliki varians homogen. Uji homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode uji *Levene* dengan memperhatikan nilai *Based on Mean* menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji homogenitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut (Widana & Muliani, 2020:45).

- 1) Jika nilai sig. *Based on Mean* $> 0,05$ maka data dinyatakan homogen.
- 2) Jika nilai sig. *Based on Mean* $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak homogen.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji homogenitas menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25 diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1,157	10	36	0,351
	Based on Median	0,969	10	36	0,487
	Based on Median and with adjusted df	0,969	10	24,938	0,493
	Based on trimmed mean	1,136	10	36	0,364

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Based on Mean*) = 0,351. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,351 > 0,05$, artinya data pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Tabel 5 Hasil Uji Homogenitas Supervisi terhadap Kinerja

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1,117	6	42	0,369
	Based on Median	0,859	6	42	0,533
	Based on Median and with adjusted df	0,859	6	33,193	0,535
	Based on trimmed mean	1,152	6	42	0,350

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Based on Mean*) = 0,369. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,369 > 0,05$, artinya data pada variabel supervisi dan kinerja berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan supervisi) dan variabel terikat (kinerja) apakah linear atau tidak. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus. Pengujian linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *Deviation from Linearity* menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji linieritas dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut (Widana & Muliani, 2020:53).

- 1) Jika nilai sig. *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel.
- 2) Jika nilai sig. *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji linieritas menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 25 diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

		ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	211,317	18	11,740	1,505	0,145
		Linearity	88,508	1	88,508	11,347	0,002
		Deviation from Linearity	122,810	17	7,224	0,926	0,552
Within Groups			280,792	36	7,800		
Total			492,109	54			

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) = 0,552. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi 0,552 > 0,05, artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang linier dengan kinerja.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas Supervisi terhadap Kinerja

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Supervisi	Between Groups	(Combined)	124,022	12	10,335	1,179	0,329
		Linearity	34,944	1	34,944	3,987	0,052
		Deviation from Linearity	89,078	11	8,098	0,924	0,527
	Within Groups		368,087	42	8,764		
Total			492,109	54			

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) = 0,527. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi 0,527 > 0,05, artinya supervisi memiliki hubungan yang linier dengan kinerja.

1. Uji Hipotesis

Setelah pengujian persyaratan analisis dilakukan dan diperoleh semua skor pada masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka langkah berikutnya yaitu melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenaran empirisnya. Pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi linier sederhana secara terpisah, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi linier berganda. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

- a. H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.
H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.
- b. H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.
H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.
- c. H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.
H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat.

- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.
H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

Untuk membuktikan hipotesis pertama, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi melalui program aplikasi statistik SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,424 ^a	0,180	0,164	2,760

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,424, yang berarti bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,180, berarti 18% besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Setelah diketahui koefisien gaya kepemimpinan dan kinerja, maka langkah selanjutnya dilakukan uji signifikansi yang bertujuan untuk menjelaskan variasi nilai variabel bebas dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat dengan menggunakan besaran nilai signifikansi, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Signifikansi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	39,165	4,623		8,473	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,335	0,098	0,424	3,409	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel Coefficients tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi = 0,001. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Selanjutnya, hasil regresi pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai a (constant) yaitu 39,165 dan nilai b pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,335, sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 \text{ atau } \hat{Y} = 39,165 + 0,335X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat mengandung makna sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 39,165, artinya jika gaya kepemimpinan kepala madrasah bernilai 0, maka kinerja guru bernilai 39,165.
 - 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala madrasah (b) bernilai 0,335 (positif), artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan kepala madrasah sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,335 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.
- b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

Untuk membuktikan hipotesis kedua, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi antara supervisi terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,266 ^a	0,071	0,053	2,937

a. Predictors: (Constant), Supervisi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,266, yang berarti bahwa koefisien regresi supervisi terhadap kinerja. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,071, berarti 7,1% besaran pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Setelah diketahui koefisien supervisi dan kinerja, maka langkah selanjutnya dilakukan uji signifikansi yang

bertujuan untuk menjelaskan variasi nilai variabel bebas dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat dengan menggunakan besaran nilai signifikansi, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Signifikansi Supervisi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,094	7,850		4,980	0,000
	Supervisi	0,345	0,171	0,266	2,013	0,049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel *Coefficients* tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi = 0,049. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,049 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala madrasah dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Selanjutnya, hasil regresi pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai a (constant) yaitu 39,094 dan nilai b pada variabel supervisi yaitu 0,345, sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_2X_2 \text{ atau } \hat{Y} = 39,094 + 0,345X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat mengandung makna sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 39,094, artinya jika supervisi kepala madrasah bernilai 0, maka kinerja guru bernilai 39,094.
- 2) Nilai koefisien regresi supervisi kepala madrasah (b) bernilai 0,345 (positif), artinya setiap peningkatan supervisi kepala madrasah sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,345 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik supervisi kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) supervisi kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

Untuk membuktikan hipotesis ketiga, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi ganda antara gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi ganda sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Ganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,500 ^a	0,250	0,221	2,665	

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,500, yang berarti bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,250, berarti 25% besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 75%, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, watak atau sifat, motivasi, pengalaman, kondisi kerja, kebijakan, sistem imbalan, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi dan lain-lain.

Setelah diketahui koefisien gaya kepemimpinan dan supervisi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja, maka langkah selanjutnya dilakukan uji signifikansi yang bertujuan untuk menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat dengan menggunakan besaran nilai signifikansi, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi Gaya Kepemimpinan dan Supervisi terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,912	2	61,456	8,656	0,001 ^b
	Residual	369,197	52	7,100		
	Total	492,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Supervisi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel ANOVA tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi = 0,001. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Selanjutnya, untuk mengetahui persamaan regresi ganda dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14 Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan dan Supervisi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,555	8,379		2,811	0,007
	Gaya Kepemimpinan	0,334	0,095	0,423	3,520	0,001
	Supervisi	0,342	0,155	0,264	2,201	0,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, Data Diolah Maret 2023

Pada tabel *Coefficients* tersebut terlihat bahwa nilai hasil regresi pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai a (*constant*) yaitu 23,555 dan nilai b_1 pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,334 dan b_2 pada variabel supervisi yaitu 0,342, sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } \hat{Y} = 23,555 + 0,334X_1 + 0,342X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier ganda tersebut dapat mengandung makna sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 23,555, artinya jika gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah bernilai 0, maka kinerja guru bernilai 23,555.
- 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala madrasah (b) bernilai 0,334 (positif), artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan kepala madrasah sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,334 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.
- 3) Nilai koefisien regresi supervisi kepala madrasah (b) bernilai 0,342 (positif), artinya setiap peningkatan supervisi kepala madrasah sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,342 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik supervisi kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) supervisi kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan secara statistik deskriptif dan inferensial dinyatakan bahwa data tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Adapun gambaran selengkapnya melalui penjelasan di bawah ini.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh kepala sekolah ketika mencoba mempengaruhi perilaku guru. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan

menggerakkan orang lain (termasuk guru) yang ada keterkaitannya dengan pengembangan, pelatihan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar setiap kegiatan berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah tentu mempengaruhi kinerja guru tersebut, di mana dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dengan asumsi bahwa ada hubungan kausal antara pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Agustina (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia Febriyanti, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi mengandung makna bahwa setiap kenaikan satu satuan pengaruh gaya kepemimpinan, akan diikuti dengan kenaikan hasil kinerja guru sebesar 0,355 satuan pada konstanta 39,165. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

2. Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Supervisi berarti proses yang dirancang secara spesifik untuk membantu supervisor dan guru mempelajari berbagai tugas sehari-hari di sekolah agar mereka dapat menggunakan keahlian dan pengetahuannya untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Supervisi kepala madrasah dalam penelitian ini adalah pemberian bantuan dan layanan kepada semua guru dan staf madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi memiliki kewajiban untuk membimbing guru meningkatkan mutu pengajarannya.

Pelaksanaan supervisi kepala madrasah tentu mempengaruhi kinerja guru tersebut, di mana dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang kedua diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dengan asumsi bahwa ada hubungan kausal antara pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cik Imah (2018) dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi mengandung makna bahwa setiap kenaikan satu satuan pengaruh supervisi, akan diikuti dengan kenaikan hasil kinerja guru sebesar 0,345 satuan pada konstanta 39,094. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) supervisi kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang diperoleh guru dalam lembaga pendidikan (sekolah) sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan tugas. Kinerja guru dapat diukur dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan cara berkomunikasi. Selain itu, kinerja guru tercermin dari komitmennya dalam menjalankan amanah, profesinya dan etos kerjanya. Adapun maksud kinerja guru dalam penelitian ini adalah keahlian kerja guru di madrasah yang diwujudkan melalui keterampilan dan keahlian merencanakan program pengajaran, melakukan kegiatan dan mengevaluasi pembelajaran.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang ketiga diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dengan asumsi bahwa ada hubungan kausal antara pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala

madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuldesiah, dkk (2021) dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dewi (2020) dengan judul “Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MTs se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus 2016/2017”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa supervisi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai 0,334 dan 0,342, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,250, berarti 25% besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 75%, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh guru di MAN se-kota Medan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah perlu ditingkatkan agar semakin berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Rorimpandey (2020) di mana beliau menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal yaitu pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, watak atau sifat, motivasi, pengalaman dan lain-lain serta faktor eksternal yaitu kondisi kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan, supervisi, sistem imbalan, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi dan lain-lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dengan besaran pengaruh atau nilai R^2 yaitu sebesar 0,180 atau 18%. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai 0,335, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dengan besaran pengaruh atau nilai R^2 yaitu sebesar 0,071 atau 7,1%. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai 0,345, yang berarti semakin baik supervisi kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) supervisi kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN se-kota Medan dengan besaran pengaruh atau nilai R^2 yaitu sebesar 0,250 atau 25%. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai 0,334 dan 0,342, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan supervisi

kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) gaya kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., et al. (2019). "Pentingnya Pendidikan bagi Manusia". *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1).
- Asf, J. & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Darmadi, H. (2015). "Tugas, Peran, Kompetensi dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional". *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2).
- Dewi, R. (2020). "Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MTs se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus 2016/2017". *JMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan Al Multazam*, 2(3).
- Ekosusilo. (2003). *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hazmi, N. (2019). "Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran". *JOEAI: Journal of Education and Instruction*, 2(1).
- Imah, C. (2018). "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuwasin". *Jurnal Administrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Karmila, N. & Suchyadi, Y. (2020). "Supervisi Pendidikan di Sekolah Alam Bogor". *JPPGuseda: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar*, 3(1).
- Karwati, E. & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Kelas*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.
- Prasojo, L.D. & Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, N. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.
- Syamsudin, S. & Syihab, U. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Cimanggis Kota Depok". *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widana, I. W. & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media.
- Zuldesiah, et al. (2021). "Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar". *Jurnal Basicedu*, 5(2).