



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut

Ahmad Jaelani

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Garut

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik survey, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Adapun populasi dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru mata pelajaran MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut sebanyak 42 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan kompetensi guru (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artikel ini memiliki kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara maksimal dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru dan melaksanakan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dengan optimal.

Kata kunci : kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, kinerja guru

1. Pendahuluan

Pendidikan sangatlah penting bagi kehidupan masyarakat baik dalam mewujudkan kepentingan pribadinya maupun mewujudkan program pemerintah sesuai yang tercantum dalam tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Hasil dari pendidikan tersebut menjadikan masyarakat memiliki bekal yang cukup untuk menjalani kehidupannya sehari-hari. Dengan bekal pendidikan, masyarakat akan lebih kompeten serta mampu meningkatkan taraf hidupnya yang berkualitas. Selain itu masyarakat akan lebih berkembang dan maju serta mampu bersaing secara kompetitif di era yang penuh persaingan ini.

Dalam kehidupan yang kompetitif dan penuh persaingan seperti ini, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kemampuan serta

kompetensi yang memadai, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktifitas dikehidupannya sehari-hari.

Selain itu dalam kelompok masyarakat selalu muncul sumber daya manusia yang selalu menjadi sosok penting dan istimewa bagi anggota masyarakat lainnya, yakni seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakatnya kearah tujuan tertentu. Dengan demikian, pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat dan pemimpin dapat memperjuangkan harapan sebagian orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataannya pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat dirindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota masyarakat.

Begitupun dalam dunia pendidikan. Sebagai suatu sistem, pendidikan nasional haruslah dikelola secara tepat agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, karena itu untuk pengelolaan pendidikan diperlukan administrator yang memiliki kinerja secara optimal dan maksimal guna mewujudkan lulusan-lulusan terbaik yang diharapkan oleh masyarakat.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (kepala madrasah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi dan staff lainnya) harus ditingkatkan dan dioptimalkan.

Namun pada kenyataannya, pendidikan di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai permasalahan yang sangat krusial, sehingga mutu dan hasil pendidikannya dikategorikan masih rendah. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh (Mulyasa, 2013:37) bahwa terjadinya lulusan pendidikan masih menjadi beban negara yaitu banyaknya lulusan pendidikan yang belum memiliki kesempatan mendapatkan pekerjaan disebabkan pendidikan belum memiliki relevansi terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, dibalik seorang pemimpin yang dirindukan, ternyata masih banyak anggota dan bawahannya yang mengalami perubahan yang stagnan (tetap) atau bahkan

menurun. Dalam hal ini kita sebut seorang pemimpin itu adalah Kepala Madrasah dan bawahannya adalah guru dan staff. kemudian, tujuan yang hendak dicapai ternyata malah jauh dari sasaran yang akhirnya menyebabkan tidak tercapainya tujuan tersebut. Tujuan yang didambakan itu adalah berhasil dan suksesnya siswa dalam proses pembelajarannya.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari manajemen kelas.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang mampu mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci atau inti. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dalam membimbing pertumbuhan siswa. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan

kepala madrasah mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan, sehingga memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja guru yang maksimal.

Menurut (Supardi, 2014:37) supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala madrasah bertujuan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Mutu proses pembelajaran adalah mutu dari aktifitas pembelajaran yang dilakukan guru dan mutu aktifitas belajar yang dilakukan siswa. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu dari aktifitas pembelajaran yang dilakukan guru dan mutu aktifitas belajar yang dilakukan siswa.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh supervisor, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kerjanya masih rendah, Antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa melakukan persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang telah ditetapkan, dan tidak konsisten dalam implementasi scenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih menggunakan metode ceramah. Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Djumpai guru megajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau mengikuti terhadap hal-hal yang baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar.

Berkenaan dengan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mencoba untuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, dengan penelitian yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survey. Alasan peneliti menggunakan metode deskripsi ini karena metode ini lebih memperhatikan dalam mendapatkan sampel populasi yang representatif dalam penelitian, teknik atau prosedur pengumpulan datanya lebih tepat, dan pernyataan masalahnya lebih jelas (Iskandar, 2016: 176). Dalam arti kata lain, alasan peneliti menggunakan metode dekriptif dengan teknik survey karena survey biasanya menggunakan sampel dari populasi yang representatif (mewakili) sehingga pengumpulan datanya lebih disukai apabila harus dilakukan pengambilan kesimpulan dari sampel terhadap populasi (Iskandar, 2016: 256). Adapun populasi dan sekaligus responden dalam penelitian

ini adalah seluruh guru mata pelajaran di MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut sebanyak 42 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Untuk melihat kondisi objektif penelitian, maka peneliti menetapkan variabel-variabel penelitian yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data-data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep dan asumsi dari variabel yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Item
1.	Variabel X1 Kepemimpinan Kepala Madrasah. Suradji (2014:64-67)	1. Mempengaruhi anggota/staff agar menyatu dengan pimpinan/kepala madrasah	a. Memberikan instruksi kepada semua bawahan	1. Kesesuaian bahasa perintah dengan aturan 2. Tidak berlaku sewenang-wenang
			b. Memberikan perintah kepada semua anggota/staff	1. Menghindari sikap otot 2. Memiliki sikap toleransi yang kuat
			c. Mengajak bawahan untuk melakukan unjuk kerja maksimal	1. Merealisasikan ajakan dengan memberikan contoh. 2. Melaksanakan Tugas sesuai dengan fungsinya 3. Selalu bertindak terlebih dahulu sebelum bawahan
			d. Menumbuhkan sikap disiplin bagi anggota/staff	1. Mengutamakan keefektifan kerja 2. Selalu musyawarah dengan bawahannya
		4. Memberikan petunjuk kepada anggota/staff	a. Memandu	1. Memberikan tuntunan 2. Memberikan penjelasan terkait tugas yang sedang dilaksanakan 3. Memberikan contoh atau bukti nyata
			b. Mengarahkan	1. Memberikan arahan sesuai tugas bawahan 2. Melaksanakan tugas sesuai aturan
			c. Membimbing	1. Melakukan pembinaan 2. Memberikan bantuan

			d. Memperjelas keahlian dan tanggung jawab anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membrikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab 2. Merealisasikan tanggung jawab
	3. Memberikan motivasi agar mencapai unjuk kerja maksimal	a. Memberikan dukungan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas 2. Memberikan motivasi kerja kepada bawahannya
		b. Memberikan apresiasi		<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Dorongan positif
		c. Memberikan perhatian		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami kondisi anggota/staff 2. Merespon dan menerima masukan dari bawahan
		d. Melakukan pendekatan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pisik 2. Psikis
	4. Melakukan pengendalian dan pengawasan	a. Menentukan target dan batasan kerja yang harus dicapai		<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk tim kerja yang solid 2. Menumbuhkan rasakebersamaan pada tim
		b. Menentukan tujuan bersama dengan jelas		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kejelasan sasara yang akan dicapai 2. Memperkuat kebersamaan tim
		c. Mewujudkan gagasan menjadi kenyataan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha kerja keras 2. Semangat yang tinggi
		d. Melakukan pengawasan pada saat realisasi program		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengontrolan 2. Pendampingan
	5. Melakukan evaluasi dan revisi atas hasil unjuk kerja	a. Melakukan perbaikan secara berkesinambungan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Menambah kekurangan hasil kerja yang berjangka panjang 2. Meningkatkan kualitas kerja
		b. Mengevaluasi tim secara teratur dan berkelanjutan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperbaiki dan meminimalisir kelemahan-kelemahan kerja tim

				2. Menghindari bentrikan antar tim kerja
		6. Menciptakan kepuasan bagi para pengikut dalam wujud kesejahteraan	a. Memberikan reward berupa materi	1. Memberikan upah sesuai kerja 2. Memberikan bonus kerja tambahan atas kerja yang maksimal
			b. Memberikan kepercayaan penuh kepada staff	1. Menganggap bawahan atau staff memiliki kedewasaan yang tinggi
2.	Variabel X2 Kompetensi Guru (X ₂) Mulyasa (2013:135-170)	1. Memahami ruang lingkup kompetensi professional guru	a. Mengerti dan menerapkan landasan pendidikan	1. Mengembangkan materi standar untuk membentuk kompetensi siswa 2. Meneraokan standar kegiatan belajar mengajar
			b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai perkembangan peserta didik	1. Menyusun materi pembelajaran secara efektif dan efisien 2. Mengutamakan materi yang pokok dan mendasar
			c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi menjadi tanggung jawabnya	1. Mempersiapkan materi pembelajaran 2. Mengembangkan materi pembelajaran
			d. Mengerti dan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi	1. Mengkaji berbagai metode yang tepat 2. Menerapkan metode diskusi untuk siswa
			e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan	1. Pengaturan tata ruang belajar, sarana dan prasarana kelas 2. Menggunakan berbagai media yang efektif
			f. Mampu mengorganisasikan program pembelajaran	1. Menciptakan suasana belajarmengajar yang tepat dan menyenangkan

				2. Program pembelajaran tersampaikan secara menyeluruh
			g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik	1. Menganalisis data hasil belajar siswa 2. Melaksanakan evaluasi lisan/tulisan
			h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik	1. Menempatkan sika da perilaku yang tepat sesuai situasi peserta didik 2. Merangsang semangat peseta didik
	2. Memahami jenis-jenis materi pembelajaran	a. Materi pembelajaran individual		1. Memantau kemajuan peserta didik 2. Memberikan pembelajaran khusus bagi siswa tertentu
		b. Materi pembelajaran yang berorientasi strategis		1. Menyampaikan materi 2. Menggunakan berbagai sumber pembelajaran
		c. Materi pembelajaran berorientasi guru		1. Pembelajaran bergantung kepada guru 2. Guru menjadi sumber belajar siswa
	3. Mengurutkan materi pembelajaran	a. Menyusun standar kompetensi dan kompetensi dasar		1. Mengembangkan materi ajar sesuai SK KD 2. Membuat administrasi SK KD
		b. Menjabarkan SK KD kedalam indicator		1. Indicator pencapaian materi ajar 2. Indicator disesuaikan dengan kondisi siswa
		c. Menyusun RPP		1. RPP sebagai pedoman pelaksanaan KBM 2. Menyusun RPP secara mandiri
	4. Mengorganisasikan materi pembelajaran	a. Materi pembelajaran sesuai dengan tingkatan perkembangan peserta didik		1. Melakukan analisis materi sesuai perkembangan siswa 2. Memberikan materi pengayaan bagi siswa yang telah mencapai

			KKM
		b. Materi pembelajaran memperhatikan kedekatan baik secara fisik maupun psikis	1. Pelaksanaan KBM dilakukan dengan berbagai pendekatan 2. Siswa yang memiliki kekurangan diberikan motivasi
		c. Materi pembelajaran harus dipilih yang bermakna dan bermanfaat bagi peserta didik	1. Materi yang disampaikan mengandung makna dan manfaat 2. Materi pembelajaran bersifat actual dan kontekstual
		d. Materi pembelajaran hendaknya fleksibel	1. Menetapkan materi pembelajaran sesuai karakter siswa 2. Materi bermakna untuk kemanfaatan hasil pembelajaran
		e. Materi pembelajaran bersifat utuh mengacu pada SK KD	1. Materi pembelajaran sesuai dengan SK KD 2. SK KD sebagai acuan materi pembelajaran
		f. Penjataan waktu memperhatikan jumlah waktu efektif	1. Materi ajar disesuaikan dengan kalender pendidikan 2. Materi pembelajaran memperhatikan alokasi waktu
	5. Mendayagunakan sumber pembelajaran	a. Pemanfaatan sumber perpustakaan	1. Pembelajaran tidak hanya didalam kelas 2. Penugasan pelajaran diperpustakaan sekolah
		b. Pemanfaatn media masa	1. Membimbing siswa untuk memilih program yang sesuai 2. Membimbng siswa untuk mencari referensi di internet
		c. Pemanfaatan sumber-sumber yang adadi masyarakat	1. Sumber dan fasilitas di masyarakatmempengar uhi pembelajaran 2. Sumberpembelajaran menngkatkan aktivitas dan kreativitas siswa
	6. Memilih dan	a. Berorientasi	1. Materi pembelajaran

		menentukan materi pembelajaran	pada tujuan dan kompetensi	<p>mengacu pada tujuan dan kompetensi yang ingin dicapai</p> <p>2. Pengembangan materi akan membentuk kompetensi siswa</p>
			b. Berkesesuaian	<p>1. Melakukan pre tes pada awal pembelajaran</p> <p>2. Materi ajar disesuaikan dengan kebutuhan siswa</p>
			c. Bersifat efektif dan efisien	<p>1. Materi pembelajaran di susun dengan efektifitas dan efisiensi</p> <p>2. Memaksimalkan sumber belajar yang ada dilingkungan</p>
			d. Berkesinambungan dan berimbang	<p>1. Materi pembelajaran memiliki hubungan fungsional, bermakna dan seimbang</p> <p>2. Materi pembelajaran dilakukan secara terus menerus sesuai jadwal yang ditentukan</p>
3.	Variabel Y Kinerja guru Priansa, (2014)	1. Kegiatan menyusun rencana pembelajaran	a. Merencanakan pengelolaan pembelajaran	<p>1. Penentuan tujuan pembelajaran</p> <p>2. Pemilihan materi sesuai dengan waktu</p> <p>3. Kegiatan belajar</p>
			b. Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	<p>1. Audien</p> <p>2. Behavior</p> <p>3. Condition</p>
			c. Merencanakan pengelolaan kelas	<p>1. Bertanya</p> <p>2. Diskusi</p> <p>3. Menuliskan isi materi</p>
			d. Merencanakan penilaian hasil belajar	<p>1. Evaluasi</p> <p>2. Post test</p>
		2. Kegiatan melaksanakan pembelajaran	a. Memulai pembelajaran	<p>1. Menyiapkan siswa secara psiskis</p> <p>2. Menanyakan materi sesuai dengan pengetahuan siswa</p> <p>3. Menjelaskan tujuan pembelajaran</p>
			b. Mengelola	<p>1. Eksplorasi</p>

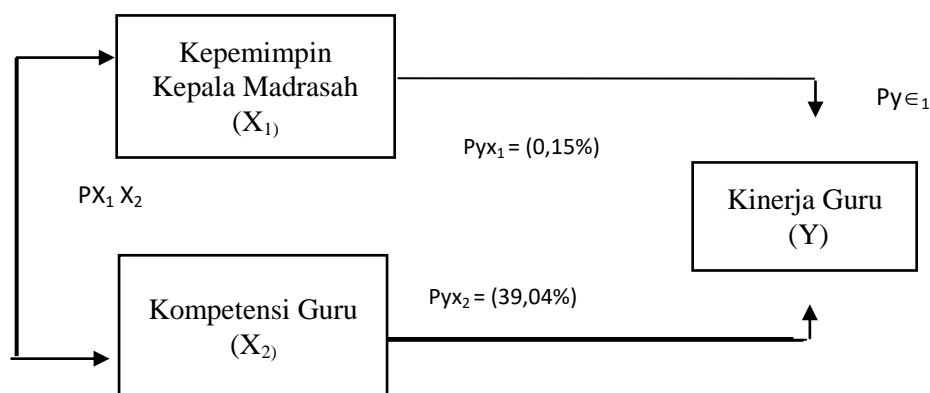
			pembelajaran	2. Elaborasi 3. Konfirmasi
			c. Mengorganisasi kan pembelajaran	1. Membuat rangkuman/simpulan materi 2. Melakukan penilaian 3. Merencanakan kegiatan tindak lanjut
			d. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar	1. Pre-test 2. Post-test 3. Quiz
			e. Mengakhiri pembelajaran	1. Penyampaian simpulan materi 2. Penyampaian agenda materi selanjutnya
		3. Kegiatan melaksanakan hubungan antar pribadi	a. Mengembangkan sikap positif peserta didik	1. Membangun semangat 2. Memberikan motivasi yang tinggi
			b. Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran	1. Bepenampilan ceria 2. Menggunakan gaya bahasa yang lembut
			c. Mengelola interaksi perilaku dalam kelas	1. Mengarahkan hubungan kerasama antar siswa 2. Membimbing kegiatan kelompok siswa
		4. Kegiatan melaksanakan penilaian	a. Merencanakan penilaian	1. Menentuka standar penilaian 2. Menentukan skor nilai pada butir-butir soal
			b. Melaksanakan penilaian	1. Kognitif 2. Afektif 3. Psikomotorik
			c. Mengelola dan memeriksa hasil penilaian	1. Ujian Akhir Semester (UAS) 2. Ujian Nasional (UN)
			d. Melaporkan hasil penilaian	1. Buku laporan nilai 2. Melaporkan hasil kelulusan ujian sekolah
		5. Kegiatan melaksanakan program pengayaan	a. Memberikan tugas	1. Individu 2. Kelompok
			b. Memberikan bahan bacaan	1. Materi LKS
			c. Tugas membantu	1. Pengawasan kondisi kelas

			guru	2. Membantu siswa lain
		6. Kegiatan melaksanakan program remedial	a. Memberikan bimbingan khusus	1. Les 2. Bimbel
			b. Penyederhanaan	

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Lebih jelasnya, paradigma penelitian yang dikembangkan dapat disajikan pada gambar berikut ini :

Tabel 3.1
Paradigman Penelitian



3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil perhitungan statistika disajikan dalam tabel berikut ini:

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	Fhitung	Ftabel	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru	0,2941	2.5346	1.7008	16.67 %	Signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	Fhitung	Ftabel	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru	0,1500	1.0242	2,0244	1.84 %	Tidak Signifikan
Pengaruh kompetensi guru	0,3904	2.8591	2,0244	14.83 %	Signifikan

terhadap kinerja guru					
Korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kompetensi guru	-0,0704	-0,4419	2,0244	-6.79 %	Tidak Signifikan

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,2941. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut, maka dilakukan pengujian yaitu menguji koefisien jalur dengan mencari dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut, maka dilakukan pengujian yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,5346 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 1,7008. Dari nilai tersebut, dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,1667 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah yaitu sebesar 16,67%, sedangkan sisanya sebesar 0,8333 atau sebesar 83,33 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Pada variabel kepemimpinan kepala madrasah, berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada dimensi menciptakan kepuasan berupa kesejahteraan, pelaksanaan dimensi tersebut belum berjalan secara optimal, hal ini ditandai dengan tidak efektif serta belum meratanya pengelolaan pembiayaan sekolah. Selain itu kepemimpinan kepala madrasah yang tidak sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel dan transparan, pelaksanaan pengelolaan kepemimpinan kepala madrasah seharusnya menggunakan prinsip yang akuntabel dan transparan.

Pada variabel kompetensi guru, berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada dimensi mendayagunakan media dan sumber pembelajaran. Hal ini disebabkan kompetensi guru yang kurang optimal. Sehingga pada akhirnya dengan kurang optimalnya pelaksanaan dimensi pada variabel tersebut, secara otomatis mengurangi besar pengaruh dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Faktor lain di luar penelitian yang diduga mempengaruhi kompetensi guru dan kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut diantaranya motivasi guru, inovasi guru yang kurang, kebijakan kepala madrasah, sarana dan prasarana serta lingkungan sekolah. Hal ini dikarenakan faktor-faktor tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja guru, artinya dengan adanya motivasi guru, maka diduga akan mempengaruhi kompetensi (kemampuan) guru serta keahlian khusus dibidangnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi profesionalisme guru dalam melaksanakan kerjanya dengan baik dan maksimal.

3.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “*terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru*”. Untuk menjawab sub hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{YX}) sebesar 0,1500. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} 1.0242 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2.0244, artinya bahwa keputusan H_0 diterima dan H_1 ditolak, karena $t_{hitung} = 1.0242 < t_{tabel} = 2.0244$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,0225 atau 2,25% sedangkan sisanya sebesar 0,9775 atau 97,75 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi guru hanya sebesar 2,25%, sedangkan sisanya sebesar 97,75% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kepemimpinan kepala madrasah yang tidak dimasukkan kedalam model. Hal ini dapat dimengerti, karena kepemimpinan kepala madrasah terus mengalami perkembangan dan perubahan sesuai dengan tuntutan dan persepsi individu yang terus mengalami perubahan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Lebih jelasnya bahwa kepemimpinan kepala madrasah belum mampu meningkatkan kinerja guru serta belum mampu menggerakkan seluruh personil sekolah di MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut ke arah unjuk kerja dengan maksimal. Dari hasil pengamatan di lapangan, diketahui bahwa seharusnya kepemimpinan kepala madrasah yang baik berdampak pada baiknya kinerja guru dan menentukan kualitas

kinerja guru di MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa dimensi dalam variabel kepemimpinan kepala madrasah yang belum dilaksanakan secara optimal, berdasarkan hasil obeservasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase yang rendah pada dimensi menciptakan kepuasan berupa kesejahteraan bagi bawahan, dalam hal ini guru. Kepala madrasah harus mampu menciptakan kepuasan yang baik bagi guru serta memberikan kenyamanan melalui pemberian dan meningkatkan kesejahteraan bagi guru. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kemauan yang tinggi, motivasi guru, kreatifitas dan inovasi guru, serta yang paling utama adalah kemampuan kepala madrasah dalam memimpin serta mengatur bawahannya. pembiayaan sekolah yang belum merata, kurangnya inruksi kepala madrasah dalam mengelola pembiayaan sekolah yang melibatkan bendahara sekolah. Dengan demikian jika kepemimpinan kepala madrasah dilaksanakan dengan baik, maka akan baik pula kinerja guru MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut.

3.2.3 Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “*terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru*”. Untuk menjawab sub hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{ZX}) sebesar 0,3904. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,8591$ dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0244 . Selanjutnya untuk melihat signifikan pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,8591 > t_{tabel} 2,0244$, artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dijelaskan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kinerja guru akan dilakukan dengan baik jika guru memiliki kompetensi yang baik. Sehingga kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan keberhasilan kinerja yang dilakukan oleh guru, maka hal ini menandakan tingkat kompetensi guru sangat baik yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik merupakan dampak dari kompetensi guru yang dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi siswa. Faktor lain yang mempengaruhi kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah kurangnya kemauan dari guru tersebut untuk mengkaji lebih dalam mengenai tugas pokoknya masing-masing, kurangnya inovasi dari guru, kurangnya kerjasama antar guru dalam menciptakan kegiatan pembelajaran dengan

baik sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di MTs. Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut.

3.2.4 Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kompetensi Guru

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kompetensi guru”. Pengujian sub hipotesis ini adalah pengujian hubungan (korelasional) antar variabel bebas. Kemudian untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan menggunakan pengujian korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.0704 dengan sifat hubungan korelasi tidak ada hubungan

Untuk mengetahui lebih lanjut keterkaitan antara variabel X_1 dan X_2 , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = -0,4419 > t_{tabel} = 2.0025$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 diterima, sehingga tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan sistem manajemen pendidikan Islam berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kompetensi guru dalam mewujudkan kinerja guru. Hal ini diperlihatkan oleh hasil pengujian yaitu dengan memperlihatkan perbandingan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak. Terkecuali permasalahan mengenai tidak signifikannya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru dikarenakan peran serta dan upaya guru belum atau kurang optimal khususnya dalam meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa. Dengan demikian, *Pertama*, pada variabel kepemimpinan kepala madrasah permasalahan menonjol yang muncul adalah kesepakatan dan kesatuan pandangan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. *Kedua*, pada variabel kompetensi guru permasalahan menonjol yang muncul adalah, kurang aktifnya siswa dalam mengikuti kompetensi guru hal ini diakibatkan karena kurang optimalnya manajemen pembelajaran agama Islam. *Ketiga*, pada variabel kinerja guru, permasalahan menonjol yang muncul adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, membedakan komponen-komponen suatu fakta, hal ini diakibatkan karena kompetensi guru kurang optimal.

Daftar Pustaka

- Al-Qur'anul Karim dan Terjemahan
Al-Thabrani. (t.th). Mu'jam al-Ausath. Mauqi' al-Islam, Maktabah al-Syamilah.
Al-Zarnuji, Burhanuddin. Ta'lim al-Muta'allim, Maktabah Syafi'i: Surabaya.
Arikunto, S. (2016). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Az-Zuhaili, W. (2013). Tafsir Al-Wasith. Jakarta : Gema Insani.

- Baraja, Umar. Al-Akhlak Lil-banin. Juz I, Maktabah Muhammad bin Ahmad Nabhan: Surabaya.
- Dimiyati, D. (2015). Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Encu, A. (2014). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah. Bandung: Pustaka Billah.
- Fathurrohman, P., & Suryana, A. (2012). Guru Profesional. Bandung: PT Refika Aditama.
- Gunawan, H. (2012). Kurikulum Dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam . Bandung: Alfabeta.
- Hartinah, S. (2009). Konsep Dasar Bimbingan Kelompok. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, L. (2017). Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press.
- Iskandar, J. (2016). Metoda Penelitian Sosial. Bandung: Puspaga Bandung.
- Iskandar, J. (2017). Perilaku Manusia Dalam Kelompok dan Organisasi. Bandung: Puspaga.
- Jalaluddin Rahmat. (2015). Psikologi Komunikasi . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Junaidi, N. (2015). Tafsir Jalalain . Surabaya: PT Elba Fitrah Mandiri Sejahtera
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2016). Manajemen Pendidikan (Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan). Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Marno, & Supriyatno, T. (2008). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mustahidah, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Pembelajaran Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. Garut: Uniga.
- Nawawi, I. (2011). Riyadhush Shalihin. Depok: Senja Publishing.
- Priansa, D. J. (2014). Kinerja dan profesionalisme Guru. Bandung: CV Alfabeta.
- Rahmat, A. (2013). Manajemen Pendidikan Islam. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Rusyan, T., & Wasmin. (2008). Etos Kerja (Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru). Jakarta: PT Intimedia Ciptanusantara.
- Saefullah. (2014). Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: PT Pustaka setia.
- Sagala, S. (2013). Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Alfa Beta.
- Sahil, A. (2007). Indeks Al-Quran. Bandung : Mizan.
- Sudjana, N. (2017). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Surya, M. (2014). Psikologi Guru, Konsep dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Syah, M. (2013). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tafsir, A. (2014). Ilmu Pendidikan Dalam Pespektif Islam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Triwiyanto, T. (2015). Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran . Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2012). Kemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization). Bandung: Alfabeta.
- Walgito, B. (2010). Psikologi Kelompok. Yogyakarta: Andi.
- Yamin, M. (2007). Desain Pembelajaran Berbasis Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press.