

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kohesivitas Kelompok Guru terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Hasil Belajar Peserta Didik

Yusup Hamdan

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

Abstrak. Tujuan penulisan artikel ini adalah membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik. 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 guru MA. Swasta Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut sebanyak 59 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan kohesivitas kelompok guru (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik (Z). Artikel ini berkesimpulan bahwa dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru, melaksanakan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dan meningkatkan kohesivitas kelompok guru

Kata kunci : kepemimpinan kepala madrasah, kohesivitas kelompok guru, kinerja guru, hasil belajar peserta didik

1 Pendahuluan

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Salah satu ciri manusia modern adalah keanggotaannya dalam berbagai organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan pribadinya, baik dalam arti peningkatan taraf hidup di bidang material maupun status sosial yaitu dapat mencapai karir di tempat kerja secara maksimal (Wahyudi, 2012). Sebagai suatu sistem, pendidikan nasional haruslah dikelola secara tepat agar tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif, karena itu untuk pengelolaan pendidikan diperlukan administrator yang dapat berkinerja secara maksimal guna meningkatkan kualitas lulusan yang diharapkan oleh masyarakat.

Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas saat ini dilakukan melalui pendidikan. Proses penyiapan manusia melalui pendidikan di Indonesia dilakukan secara sistemik, berkesinambungan dan berjenjang mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah hingga perguruan tinggi (Yuanita, et al., 2017).

Sistem pendidikan nasional menjadi landasan dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia. Dinamika dan perubahan sistem pendidikan nasional merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan kemajuan sebagaimana termaktub dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003. Namun realitasnya, pendidikan di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai problematika, sehingga mutu pendidikannya dikategorikan masih rendah. 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 (Mulyasa, 2013).

Hasil belajar peserta didik dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam hal ini, perlu adanya pengendalian mutu agar berjalan efektif membutuhkan adanya perencanaan yang jelas, lengkap dan terintegrasi agar dapat menjamin dilaksanakan sistem pengawasan yang efektif dan efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan hasil belajar peserta didik antara lain: **Pertama**, kepemimpinan merupakan kunci dalam menentukan keefektifan dan produktivitas suatu organisasi. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah berarti bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya, yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dampak kepala madrasah profesional akan memberikan perubahan positif yang cukup mendasar, dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah/ madrasah dan masyarakat, transparansi, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, *responsif* dan *antisipatif* terhadap kebutuhan, *akuntabilitas*, dan *sustainabilitas* (Mulyasa, 2013). Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menciptakan perubahan di sekolah (Encu, 2014). Salah satu fokus kepala sekolah adalah membuat atau mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah proses pembuatan pilihan dari sejumlah alternatif. Kepala madrasah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan dimadrasahny secara keseluruhan melalui kegiatan pengelolaan pendidikan.

Kedua, kohesivitas kelompok guru. Kohesivitas merupakan suatu hal yang penting bagi kelompok karena kohesivitas dapat menjadi sebuah alat pemersatu anggota kelompok agar dapat terbentuknya sebuah kelompok yang efektif. Ketertarikan pada kelompok ditentukan oleh kejelasan tujuan kelompok, kejelasan keberhasilan pencapaian tujuan, karakteristik kelompok yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, kerjasama antara anggota kelompok, dan memandang kelompok tersebut lebih menguntungkan dibandingkan kelompok lain (Hartinah, 2009). Kohesi kelompok ialah bagaimana para anggota kelompok saling menyukai dan dan saling mencintai satu dengan yang lainnya. Tingkatan kohesi akan menunjukkan seberapa baik kekompakan dalam kelompok bersangkutan. Kohesivitas kelompok merupakan dimensi fundamental dari struktur kelompok dan secara meyakinkan berpengaruh pada perilaku kelompok

(Walgito, 2010). Ada beberapa metode di dalam meningkatkan kohesivitas kelompok. Cara yang paling efektif adalah membentuk hubungan yang kooperatif diantara anggota kelompok. Beberapa cara lainnya adalah memperdalam kepercayaan diantara para anggota kelompok, mengekspresikan afeksi lebih jauh lagi diantara anggota kelompok, meningkatkan ekspresi saling inklusi dan menerima diantara anggota kelompok, memperluas saling mempengaruhi diantara anggota dan mengembangkan norma-norma kelompok yang menunjang ekspresi individu diantara anggota kelompok (Iskandar, 2017).

Ketiga, kinerja guru. Guru merupakan profesi profesional dimana ia untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata (Priansa, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Guru merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Berkeanaan dengan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik, dengan penelitian yang dilakukan pada Madrasah Aliyah Swasta Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

2 Metodologi

Penelitian merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, dan menerjemahkan informasi dan/atau data secara sistematis untuk menambah pemahaman terhadap suatu fenomena tertentu (Ramdhani, 2013). Penelitian menggunakan metode ilmiah dengan cara pengumpulan data dan uji analisis dari hipotesis (Ramdhani & Ramdhani, 2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif (Iskandar, 2016).

Teknik penelitian ini menggunakan *teknik survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode pendekatan dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel kepemimpinan kepala madrasah, kohesivitas kelompok guru, kinerja guru, dan hubungannya dengan hasil belajar peserta didik. Analisis fakta-fakta hasil penelitian diklarifikasi dengan literatur yang relevan, sesuai dengan rekomendasi yang diberikan oleh Ramdhani & Ramdhani (2014), dan Ramdhani, et. al. (2014).

Untuk melihat kondisi objektif ada objek penelitian. Peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan

mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X ₁) (Wahyudi, 2012)	a. Merumuskan visi	1) Merumuskan visi
			2) Melaksanakan visi
			3) Menetapkan tujuan sekolah
		b. Merencanakan program	1) Merumuskan program sekolah
			2) Mewujudkan rencana menjadi tindakan
			3) Mengevaluasi program
		c. Membanngun komunikasi	1) Menciptakan komunikasi dua arah
			2) Berperan sebagai pengarah
			3) Bersikap terbuka
			4) Mengembangkan kebiasaan diskusi
		d. Hubungan masyarakat dan kerjasama	1) Membangun partisipasi masyarakat
			2) Meningkatkan profesionalisme guru
		e. Mengelola sumber daya	1) Membuat struktur organisasi sekolah
2) Mengadakan evaluasi kinerja			
2	Kohesivitas Kelompok Guru (X ₂) (Iskandar, 2017)	a. Interaksi	1) Komunikasi
			2) Kontak
		b. Produktivitas kelompok	1) Efektif
			2) Efisien
		c. Kepuasan anggota kelompok	1) Kebutuhan individu
			2) Memelihara kepercayaan
		d. Pengaruh sosial kelompok terhadap anggota	1) Kemampuan berkomunikasi
			2) Kemampuan bertingkah laku
3	Kinerja Guru (Y) (Rusman, 2010)	a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	1) Memahami tujuan pembelajaran
			2) Membuat tujuan pembelajaran
			3) Mengenali subjek dan isi setiap materi
		b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran	1) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
			2) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

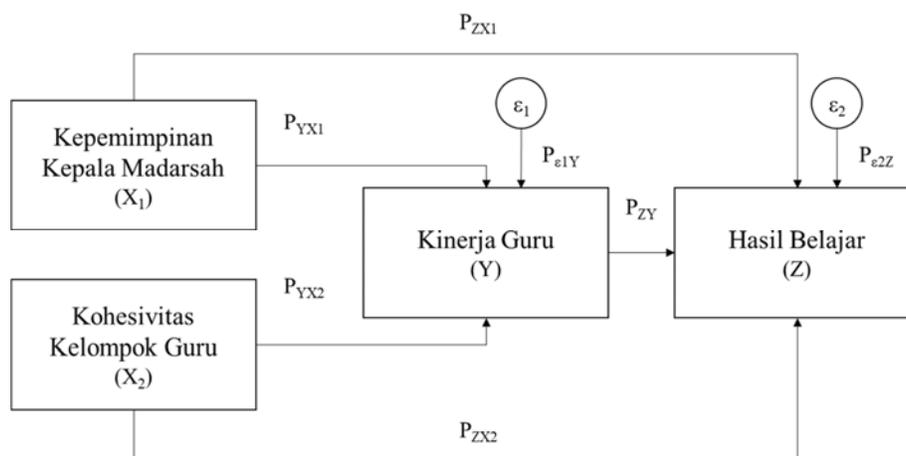
No	Variabel	Dimensi	Indikator
			3) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
		c. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar	1) Melaksanakan penilaian 2) Mengolah hasil penilaian 3) Melaporkan hasil penilaian
4	Hasil Belajar (Z) (Sudjana & Ibrahim, 2017)	a. Ranah Kognitif	1) Tingkat pengetahuan 2) Tingkat pemahaman 3) Tingkat penerapan
		b. Ranah Afektif	1) Penerimaan 2) Menanggapi 3) Penilaian
		c. Ranah Psikomotor	1) Meniru 2) Kesiapan 3) Gerakan terbimbing

Responden penelitian adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Swasta Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut berjumlah 59 orang. Pembahasan dilakukan atas pola kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik. Selanjutnya untuk mempermudah analisis, dilakukan pemodelan terhadap fokus penelitian dalam bentuk paradigma penelitian. Model adalah penyederhanaan dari dunia nyata yang dapat memperlihatkan relasi antar variabel (Amin & Ramdhani, 2006). Secara skematis hubungan *causal effectual* antara variabel dalam paradigma penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil analisis statistika disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisa Statistika untuk Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F_{hitung}	F_{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik.	0.0442	8.5585	1.5594	38.80 %	Signifikan
Sub hipotesis	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru	0.6950	5.4568	2.0040	48.30 %	Signifikan
Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap hasil belajar peserta didik.	0.0442	0.2502	2.0049	2.21 %	Tidak Signifikan
Pengaruh kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru	0.1272	-0.8529	2.0040	4.61 %	Tidak Signifikan
Pengaruh kohesivitas kelompok guru terhadap hasil belajar peserta didik	0,2814	1.8080	2.0049	13.12 %	Tidak Signifikan
Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar peserta didik	0.4244	2.8969	2.0049	23.47%	Signifikan

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kohesivitas Kelompok Guru Terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Hasil Belajar Peserta Didik

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “*Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik*”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.0442. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.5585 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 1.5594. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya *terdapat pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik*.

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.3880 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik sebesar 38.80%, hal ini disebabkan karena ada beberapa dimensi dalam variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru madrasah yang belum dilaksanakan secara optimal.

Pada variabel kepemimpinan kepala madrasah, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada dimensi membangun komunikasi, pelaksanaan dimensi tersebut belum bisa berjalan secara optimal, hal ini ditandai dengan tidak efektifnya kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin bawahannya serta pembinaan kerja kepada pegawai oleh para lembaga yang mempekerjakannya belum dirasakan optimal, salah satu faktor kurangnya komunikasi dalam sekolah adalah komunikasi antara atasan dan bawahan sering “tidak nyambung”, sehingga sebuah komunikasi yang intens menjadi hal penting bagi kelangsungan lembaga pendidikan. Faktor lainnya adalah rasa sungkan untuk menegur, ketika menemukan kesalahan, kepala sekolah yang lebih muda biasanya sungkan menegur guru yang lebih tua usianya atau yang sudah lebih lama di unit sekolah yang dia pimpin, lingkungan kerja atau suasana yang kondusif memang bisa memicu keharmonisan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Pada variabel kohesivitas kelompok guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada dimensi interaksi menunjukkan bahwa faktor rendahnya kohesivitas kelompok guru yaitu antar guru lebih mengedepankan senioritas dan jabatan, kesenjangan antara guru senior dengan guru yang baru, tidak ada kepedulian diantara guru dengan guru atau guru dengan kepala sekolah, tidak ada perhatian dalam kelompok, tidak dianggap penting kehadirannya dalam kelompok sehingga terjadi kerenggangan dalam lingkungan sekolah dan kelompok guru yang berdampak pada kohesivitas atau kelekatan diantara guru dengan guru lain tidak akan terjalin dengan baik.

Dalam proses kerja kelompok dapat menumbuhkan sikap saling percaya dan saling membantu antara pimpinan dan anggota. Sehingga pada akhirnya dengan kurang optimalnya pelaksanaan dimensi-dimensi tersebut, secara otomatis mengurangi besar pengaruh dari variabel kinerja guru

dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik pada MA Swasta Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

Sedangkan sisanya sebesar 0.612 atau sebesar 61.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja guru dan hasil belajar peserta didik adalah adanya tugas dan fungsi guru, kedisiplinan guru dalam sekolah, supervisi guru, pelatihan guru serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan pekerjaannya, kerjasama antar guru dan tenaga kependidikan, prakarsa guru dalam bekerja dan berjalannya kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

3.2.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung}=5.4568 > t_{tabel}=2.0040$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan. Besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.4830 atau 48.30%. Sedangkan sisanya sebesar 0.5169 atau 51.69% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, misalnya iklim/budaya organisasi. Budaya organisasi diduga akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Ramdhani, et al., 2017).

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.4830 atau 48.30%. Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan hasil belajar peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu menjalin kerjasama dengan seluruh personil sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut sesuai yang diharapkan oleh seluruh personil sekolah, adanya hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan guru, adanya perhatian sesama guru, mempersiapkan administrasi sekolah sebelum pembelajaran, supervisi guru sehingga berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik.

Kondisi ini menunjukkan bahwa dampak terjalannya komunikasi antara kepala sekolah dan guru dengan baik maka terjadi peningkatan kinerja guru sehingga program sekolah yang telah dibuat bersama akan mudah dilaksanakan, pengembangan kurikulum akan baik serta selaras dengan visi misi sekolah yang diharapkan oleh semua pihak.

3.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 diterima, karena $t_{hitung}=0.2502 < t_{tabel}=2.0040$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan hasil belajar peserta didik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan. Besar pengaruh secara langsung dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.20%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala madrasah melalui kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.0088 atau 0.88%, selain itu pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah melalui kinerja guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0114 atau 1.14%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah, baik melalui kohesivitas kelompok guru dan kinerja guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0221 atau 2.21%. Sedangkan sisanya sebesar 97.79% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan kepala madrasah yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar peserta didik sebesar 0.0221 atau 2.21%, karena disebabkan adanya beberapa dimensi dalam variabel kepemimpinan kepala madrasah yang belum dilaksanakan secara optimal, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase yang rendah pada dimensi membangun komunikasi, hal ini ditandai dengan kurangnya kemampuan kepala sekolah untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personil sekolah dan anggota masyarakat lainnya.

Kondisi ini menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh positif namun di dalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar peserta didik, diantaranya adalah tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya masih rendah, administrasi guru tidak dibuatkan, tidak mempersiapkan bahan ajar dan kerjasama antara kepala madrasah dan tenaga kependidikan dalam pekerjaannya masih dirasa belum optimal.

3.2.4 Pengaruh Kohesivitas Kelompok Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 diterima, karena $t_{hitung} = -0.8529 < t_{tabel} = 2.0040$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kohesivitas kelompok guru dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Besar pengaruh langsung dari kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.0162 atau 1.62%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kohesivitas kelompok guru melalui kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.0622 atau 6.22%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kohesivitas kelompok guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.0461 atau 4.61%. Sedangkan sisanya sebesar 95.39% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kohesivitas kelompok guru yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.0461 atau 4.61%, kinerja guru dalam suatu kelompok berpegang pada suatu kesinergian yaitu dimana guru-guru yang terkumpul dalam suatu kelompok dituntut untuk bekerja sama guna mencapai tujuan kelompok tersebut, penyelesaian tugas-tugas kelompok sesuai dengan prosedur dan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hubungan antara kinerja tampaknya melingkar, dengan keberhasilan kinerja menyebabkan kohesi meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja.

Kondisi ini menunjukkan kohesivitas kelompok guru memberikan pengaruh namun bersifat negatif, hal ini ditandai kurangnya interaksi kepala sekolah dengan guru, kurang dilibatkannya guru dalam penyusunan program kerja sekolah, tidak adanya kerjasama yang menunjukkan sebuah tim, lebih mementingkan pribadi daripada kepentingan kelompok, tidak ada rasa tanggung jawab terhadap sekolah, hilangnya kebersamaan dalam sebuah tim, tidak adanya pembinaan guru serta tidak adanya kedisiplinan dalam pembelajaran sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran yang berdampak pada hasil belajar peserta didik.

3.2.5 Pengaruh Kohesivitas Kelompok Guru Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 diterima, karena $t_{hitung} = 1.8080 < t_{tabel} = 2.0049$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kohesivitas kelompok guru dengan hasil belajar peserta didik mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Besar pengaruh langsung dari kohesivitas kelompok guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0792 atau

7.92%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kohesivitas kelompok guru melalui kepemimpinan kepala madrasah terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0088 atau 0.88%, selain itu pengaruh tidak langsung dari kohesivitas kelompok guru melalui kinerja guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0432 atau 4.32%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung dari kohesivitas kelompok guru, baik melalui kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.1312 atau 13.12%. Sedangkan sisanya sebesar 0.8688 atau 86.88% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kohesivitas kelompok guru yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok guru memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar peserta didik sebesar 0.1312 atau 13.12%. Hal ini disebabkan karena semua dimensi dalam variabel kohesivitas kelompok guru masih relatif kecil, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase yang rendah pada dimensi interaksi. Pelaksanaan dimensi tersebut belum bisa berjalan secara optimal karena tingkat partisipasi dalam kelompok masih rendah. Bahwa terdapat empat hal yang berkaitan dengan konsekuensi kekompakan, yaitu interaksi, produktivitas kelompok, kepuasan anggota kelompok, dan pengaruh sosial kelompok terhadap anggota.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok guru memberikan pengaruh positif namun di dalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik, hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan hasil belajar peserta didik, diantaranya adalah partisipasi guru rendah, komunikasi antar guru masih rendah dan melakukan pengawasan terhadap guru oleh kepala sekolah belum optimal.

3.2.6 Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung}=2.8969 > t_{tabel}=2.0049$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru dengan hasil belajar peserta didik mempunyai hubungan yang signifikan. Besar pengaruh langsung dari kinerja guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.1801 atau 18.01%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kinerja guru melalui kepemimpinan kepala madrasah terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0114 atau 1.14%, selain itu pengaruh tidak langsung dari kinerja guru melalui kepemimpinan kepala madrasah terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.0432 atau 4.32%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung dari kinerja guru baik melalui kepemimpinan kepala madrasah dan kohesivitas kelompok guru terhadap hasil belajar peserta didik adalah sebesar 0.2347 atau 23.47%. Sedangkan sisanya sebesar 0.7653 atau 76.53% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kinerja guru yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar peserta didik sebesar 0.2347 atau 23.47%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kinerja guru yang optimal hasil belajar peserta didik di MA Swasta Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut dapat terwujud sesuai dengan harapan yang diinginkan bersama. Namun kenyataan demikian, hasil belajar peserta didik masih rendah dikarenakan kinerja guru yang belum optimal salah satunya yaitu sumber daya manusia yang belum kompeten, guru tidak hanya dituntut dalam menyampaikan materi tetapi juga harus dapat mengembangkan metode dalam proses pembelajaran, kompetensi guru yang dimiliki oleh seorang guru juga mempengaruhi hasil belajar peserta didik. Kinerja guru dalam perencanaan,

pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas di sekolah masih terlihat adanya masalah. Lebih lanjut, penelitian ini merekomendasikan penggunaan multimedia dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Penggunaan multimedia diyakini akan meningkatkan pemahaman siswa dalam proses belajar (Aisyah, et al., 2017; Farida, et al., 2018; Helsy, et al., 2017; Irwansyah, et al., 2017; Irwansyah, et al., 2018; Sari, et al., 2017).

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh positif namun di dalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik, hal ini dikarenakan dalam perencanaan pembelajaran guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Hal ini dapat dipahami bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yaitu guru profesional, sejahtera dalam keamanan ekonomi, serta bermartabat dalam keilmuan dan keteladanan. Oleh karena itu keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu.

3.2.7 Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kohesivitas Kelompok Guru

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kohesivitas kelompok 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 0.7040 dengan sifat hubungan korelasi positif dan signifikan.

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 $t_{hitung} = 7.4837 > t_{tabel} = 2.0025$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dan variabel kohesivitas kelompok guru memiliki korelasi positif yang signifikan.

4. Kesimpulan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar peserta didik. Kohesivitas kelompok guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kohesivitas kelompok guru memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar peserta didik. Kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar peserta didik. Antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kohesivitas kelompok guru mempunyai sifat hubungan korelasi positif dan signifikan.

Berdasarkan temuan-temuan permasalahan tersebut, maka disarankan agar kepala madrasah menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah, menjadi mitra kerja bagi guru dan memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengikuti pelatihan yang menambah pengetahuan guru yang akan mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Abraham, 2014. *Problematika Pendidikan di Indonesia*. [Online]
Available at: <https://abraham4544.wordpress.com/umum/problematika-pendidikan-di-indonesia/>
- Aisyah, R., Zakiyah, I. A., Farida, I. & Ramdhani, M. A., 2017. Learning Crude Oil by Using Scientific Literacy Comics. *Journal of Physics: Conference Series*, 895(1), p. 012011.
- Amin, A. S. & Ramdhani, M. A., 2006. Konfigurasi Model untuk Sistem Pendukung Keputusan. *Majalah Ilmiah Ekonomi Komputer*, 16(1), pp. 11-19.
- Encu, A., 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bandung: Pustaka Billah.
- Farida, I., Helsy, I., Fitriani, I. & Ramdhani, M. A., 2018. Learning Material of Chemistry in High School Using Multiple Representations. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 228(2017), p. 012078.
- Harmaini, Anatassia, D. F., Agung, I. M. & Munthe, R. A., 2016. *Psikologi Kelompok (Integrasi Psikologi dan Islam)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hartinah, S., 2009. *Konsep Dasar Bimbingan Kelompok*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Helsy, I., Maryamah, Farida, I. & Ramdhani, M. A., 2017. Volta-Based Cells Materials Chemical Multiple Representation to Improve Ability of Student Representation. *Journal of Physics: Conference Series*, 895(1), p. 012010.
- Irwansyah, F. S., Lubab, I. & Ramdhani, I. F. M. A., 2017. Designing Interactive Electronic Module in Chemistry Lessons. *Journal of Physics: Conference Series*, 895(1), p. 012009.
- Irwansyah, F. S., Yusuf, Y. M., Farida, I. & Ramdhani, M. A., 2018. Augmented Reality (AR) Technology on The Android Operating System in Chemistry Learning. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 288(2017), p. 012068.
- Iskandar, J., 2016. *Indeks dan Skala Dalam penelitian*. Bandung: Puspaga Bandung.
- Iskandar, J., 2016. *Metoda Penelitian Sosial*. Bandung: Puspaga Bandung.
- Iskandar, J., 2017. *Perilaku Manusia Dalam Kelompok dan Organisasi*. Bandung: Puspaga.
- Koswara, E. & Komariah, A., 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E., 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J., 2014. *Kinerja dan profesionalisme Guru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rahmat, J., 2015. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A. & Ainisyifa, H., 2017. Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), pp. 826-803.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A. & Amin, A. S., 2014. Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), pp. 47-56.
- Ramdhani, M. A., 2013. *Metodologi Penelitian dalam Riset Teknologi Informasi*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdhani, M. A., Djamaluddin, D. & Ainissyifa, H., 2015. *Building Moderate Attitude through Character Education*. Songkla, Songkla University, pp. 791-798.
- Ramdhani, M. A. & Ramdhani, A., 2014. Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), pp. 11-19.

- Ramdhani, M. A. & Ramdhani, A., 2016. *Penelitian Pemasaran*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rusman, 2010. *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, S., Anjani, R., Farida, I. & Ramdhani, M. A., 2017. Using Android-Based Educational Game for Learning Colloid Material. *Journal of Physics: Conference Series*, 895(1), p. 012012.
- Sudjana, N. & Ibrahim, R., 2017. *Penelitian dan penilaian pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Wahyudi, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Walgito, B., 2010. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi.
- Yuanita, N., Iskandar, J. & Mulyaningsih, 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Kampus Terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa Dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa Pada Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal (Ikatan Magister Administrasi Negara)*, p. 21.