

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru) Terhadap Kinerja Guru

Akib¹ & Taufik²

¹Pascasarjana IAIN Kendari
Email: gomarabu9@gmail.com

²Pascasarjana IAIN Kendari
Email: taufiksag6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, pendidikan dan latihan profesi guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara dengan populasi sebanyak 73 orang yang secara keseluruhan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial setelah memenuhi uji persyaratan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 2) pendidikan dan latihan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 3) kepemimpinan kepala madrasah, pendidikan dan latihan profesi guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penelitian lanjutan tentang pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, serta penelitian tentang kesiapan guru dalam transformasi pembelajaran berbasis teknologi.

Kata Kunci: **Kepemimpinan kepala madrasah, PLPG (pendidikan dan latihan profesi guru), kinerja guru**

The Influence of Principal Leadership and PLPG (Teacher Professional Education and Training) on Teacher Performance

Akib¹ & Taufik²

¹Pascasarjana IAIN Kendari
Email: gomarabu9@gmail.com

²Pascasarjana IAIN Kendari
Email: taufiksag6@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of madrasa principal leadership, education and professional training of teachers on teacher performance. This study uses a quantitative approach with a survey method. This research was conducted in MTs throughout North Kolaka Regency with a population of 73 people as a whole as the research sample. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. While the data analysis technique used descriptive analysis and inferential analysis after fulfilling the analysis requirements test. The results showed that: 1) the leadership of the madrasah principal had a positive and significant effect on teacher performance; 2) education and professional training of teachers have a positive and significant effect on teacher performance; 3) leadership of madrasah principals, education and professional training of teachers together have a positive and significant effect on teacher performance. This study recommends the need for further research on the influence of school climate on teacher performance, as well as research on teacher readiness in the transformation of technology-based learning.

Keyword: Leadership of Madrasah Principals, PLPG (Teacher Professional Education and Training), Teacher Performance

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Anwar, 2013:91). Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, *input*, proses atau *output* dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan (Mulyasa, 2013:5). Dalam kajian ini, kepala madrasah merupakan figure yang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Salah satu komponen yang berada dalam domain kepemimpinan sekolah adalah guru. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban; (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Indonesia, 2005:5).

Observasi awal di MTsN 1 Kolaka Utara, MTsN 2 Kolaka Utara dan MTsN 3 Kolaka Utara, menunjukkan beberapa fakta yaitu: (1) pembelajaran belum efektif (2) evaluasi pembelajaran perlu ditingkatkan (3) guru tidak tepat waktu dalam mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa praktik keguruan belum sesuai harapan, terlebih lagi rata-rata guru telah memiliki sertifikat profesi. Fakta ini sejalan dengan temuan sebelumnya, bahwa guru-guru tersertifikasi di Kolaka Utara belum menunjukkan kinerja optimal (Karno & Syahrul, 2014). Selain itu, PLPG belum memiliki korelasi positif terhadap kompetensi dan kinerja guru. Sehingga perlu tindak lanjut PLPG untuk perbaikan kinerja guru (Yusnita at.al, 2018). Oleh karena itu, artikel ini akan mendalami lebih lanjut persoalan kinerja guru dalam perspektif kepemimpinan kepala madrasah, juga dikaitkan dengan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG).

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei yang didasarkan atas prinsip-prinsip statistik untuk menarik suatu kesimpulan terhadap permasalahan dalam penelitian ini secara objektif. Penelitian ini dilaksanakan di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara yang berjumlah 16 madrasah. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja guru MTs se Kabupaten Kolaka Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang (*total sampling*). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial.

Hasil Penelitian

A. Deskripsi Data

Tabel 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

		Kepemimpinan Kepala Madrasah
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		110,05
Median		110,000
Mode		99,00 ^a
Std.Deviation		10,830
Variance		117,303
Range		46,00
Minimum		86,00
Maximum		132,00
Sum		8034,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah 110,054, median 110,00, modus 99,00, standar deviasi sebesar 10,830, variansi 117,303, range 45,00, nilai minimum 86,00, nilai minimum 86,00, nilai maksimum 132,00 dan jumlah 8034,00. Kepemimpinan kepala madrasah dari 16 madrasah se-Kabupaten Kolaka Utara berdasarkan urutan tiga besar diperoleh; MTs Koraha memiliki rata-rata skor 123.25 dengan kategori Baik; MTs Al'muminin Puuru memiliki rata-rata skor 116.00 dengan kategori Baik; dan MTs Al

Mustawa Labipi memiliki rata-rata skor 115,00 dengan kategori Cukup Baik. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa MTs dengan kepemimpinan kepala madrasah tertinggi adalah MTs Koraha.

Tabel 2. Deskripsi Data PLPG (X₂)

		PLPG
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		109,93
Median		110,000
Mode		107,00 ^a
Std.Deviation		8,938
Variance		79,898
Range		42,00
Minimum		87,00
Maximum		129,00
Sum		8025,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel PLPG adalah 109,931, median 110,000, modus 107,00, standar deviasi sebesar 8,938, variansi 79,898, range, 42,00 nilai maksimum 129,00, nilai minimum 87,00 dan jumlah 8025,00. PLPG dari 16 madrasah se-Kabupaten Kolaka Utara berdasarkan urutan tiga besar diperoleh; MTs Al-Mininin Puurau memiliki rata-rata skor 119.50 dengan kategori Baik; MtsDarul Istiqomah Mala-Mala memiliki rata-rata skor 118.33 dengan kategori Baik; dan MTs Koroha memiliki rata-rata skor 118,00 dengan kategori Baik.

Tabel 3. Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

		Kinerja Guru
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		109,35
Median		110,000
Mode		122,00
Std.Deviation		10,864
Variance		118,038
Range		37,00
Minimum		90,00
Maximum		127,00
Sum		7983,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, sehingga dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah 109,356, standar error 1,271, median 110,000, modus 122,00, standar deviasi sebesar 10,864, variansi 118,038, range 37,00, nilai minimum 90,00, nilai maksimum 127,00 dan jumlah 7983,00. Kinerja guru dari 16 madrasah se-Kabupaten Kolaka Utara berdasarkan urutan tiga besar diperoleh; MTs Darul Istiqomah Mala-Mala memiliki rata-rata skor 126.33 dengan kategori Sangat Baik; MTs Koroha memiliki rata-rata skor 118.50 dengan kategori Baik; dan Al-Mu'minin Puurau memiliki rata-rata skor 118,00 dengan kategori Baik. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa MTs dengan tingkat kinerja guru tertinggi adalah MTs Darul Istiqomah Mala-Mala.

B. Pengujian Hipotesis

B.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis *pertama* yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs se Kabupaten Kolak Utara Hipotesis penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	38587.632	1	3587.632	51.866	.000 ^b
	Residual	4911.108	71	69.171		
	Total	8498.740	72			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (*Constant*), X_1

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-20*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs se Kabupaten Kolaka Utara, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($\rho = 0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak, artinya hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif

kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs se-Kabupaten Kolaka Utara. Untuk menentukan besarnya kontribusi (besarnya pengaruh) kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Variabel Kinerja guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.412	8.31688

a. Predictors: (Constant), X_1

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-20*

Berdasarkan Tabel di 5 di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,422. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 42,2% dan selebihnya yakni 57,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan analisis.

B.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis *kedua* yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh PLPG terhadap kinerja guru MTs se Kabupaten Kolak Utara. Hipotesis penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Anova data X_2 Terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3911.837	1	2911.837	60.551	.000 ^b
Residual	4586.903	71	64.604		
Total	8498.740	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-20*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada Tabel 6 di atas bahwa terdapat pengaruh yang positif PLPG terhadap kinerja guru karena nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($\rho = 0,000 < \alpha=0,05$). Untuk menentukan besarnya kontribusi PLPG (X_2) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi PLPG (X_2) terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.453	8.03768

a. Predictors: (*Constant*), PLPG (X_2)

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-20*

Berdasarkan Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi PLPG terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,460. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi PLPG terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,0% dan selebihnya yakni 54,0% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan analisis.

B.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan PLPG secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs se Kabupaten Kolaka Utara. Hipotesis tersebut diuji dengan analisis regresi linear berganda yang ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Anova Data Kepemimpinan Kepala Madrasah dan PLPG terhadap Kinerja Guru ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4621.114	2	2310.557	41.711	.000 ^b
Residual	3877.625	70	55.395		
Total	8498.740	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (*Constant*), X_2 , X_1

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-20*

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,711 dengan arah positif dengan nilai probabilitas (ρ) = 0,000 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian yang telah ditetapkan, dimana nilai probabilitasnya lebih kecil dari taraf signifikansi ($\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah dan terhadap kinerja guru MTs se Kabupaten Kolaka Utara,

Tabel 16. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan PLPG (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.531	7.44276

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-20*

PLPG secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 54,4% dan selebihnya yakni 45,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan analisis.

Pembahasan

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah, PLPG dan Kinerja Guru di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara

Kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan tanggapan responden pada masing-masing madrasah dari urutan tiga besar diperoleh; MTs Koraha memiliki rata-rata skor 123.25 dengan kategori Baik; MTs Al-Mu'minin Puurau memiliki rata-rata skor 116.00 dengan kategori Baik; dan MTs Al Mustawa Labipi memiliki rata-rata skor 115,00 dengan kategori Cukup Baik. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa MTs dengan tingkat kepemimpinan kepala madrasah tertinggi adalah MTs Koraha.

Deskripsi data nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala madrasah secara umum adalah 105.05. Kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator yakni; merencanakan, mengorganisikan, pelaksanaan dan evaluasi. Kepemimpinan, kepala madrasah pada indikator merencanakan memiliki rata-rata skor 23,24, indikator mengorganisikan memiliki rata-rata skor 8,34, indikator pelaksanaan memiliki rata-rata 70,84 dan

indikator evaluasi memiliki rata-rata 7,22.

Berdasarkan data kepemimpinan kepala madrasah tersebut maka indikator yang paling menonjol adalah indikator pelaksanaan dengan rata-rata skor yang diperoleh sebesar 70,84. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berupaya melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan melibatkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat di madrasah dalam rangka mewujudkan visi misi yang dimiliki oleh madrasah. Hasil analisis data tersebut juga menunjukkan bahwa kepala madrasah harus terus berupaya memaksimal kepemimpinannya pada indikator merencanakan, mengorganisasikan dan melaksanakan kegiatan evaluasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia beberapa proses dan mekanisme agar tercipta hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan (Notoatmodjo, 2009, h. 47). PLPG diadakan bagi guru yang sudah memenuhi syarat untuk menerima tunjangan profesi (sertifikasi) agar dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai pengganti diharapkan. Yono mengungkapkan bahwa semakin meningkat diklat profesi guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat (Yono, 2014:1).

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui instrumen angket penelitian ini berjumlah 30 item soal dengan 5 alternatif jawaban sehingga diperoleh rentangan 87 sampai 131. Data ini diperoleh dari 73 orang guru sebagai responden, 5 atau 6,85% responden yang berada dalam kategori sangat rendah, 13 atau 17,81% responden yang berada dalam kategori kurang, 31 atau 42,47% responden yang berada dalam kategori cukup baik, 17 atau 23,29% reponden berada pada kategori baik dan 7 atau 9,59% berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa, PLPG di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara berada pada umumnya memiliki kategori cukup baik yakni 42,47,72%.

PLPG berdasarkan tanggapan responden pada masing-masing madrasah dari urutan tiga besar diperoleh; MTs Al-Mininin Puurau memiliki rata-rata skor 119.50 dengan kategori Baik; MtsDarul Istiqomah Mala-Mala memiliki rata-rata skor 118.33 dengan kategori Baik; dan MTs Koroha memiliki rata-rata skor 118,00 dengan kategori Baik. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa MTs dengan tingkat PLPG tertinggi adalah MTs Al-Mininin Puurau.

Pada umumnya, hasil pengolahan data variabel PLPG secara deskriptif diperoleh bahwa nilai rata-rata variabel skor 109.93. PLPG yang diraikan dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator yakni; (1) kemampuan instruktur; (2) metode yang digunakan; (3) sarana dan fasilitas; dan (4) Manfaat diklat. Selanjutnya, PLPG pada indikator kemampuan instruktur memiliki rata-rata skor 29,41, indikator metode yang digunakan memiliki rata-rata skor 10,73, indikator sarana dan fasilitas memiliki rata-rata 62,59 dan indikator manfaat diklat memiliki rata-rata 7,45.

Berdasarkan data PLPG di atas maka indikator yang paling menonjol adalah indikator sarana dan fasilitas dengan rata-rata skor yang diperoleh sebesar 62,59. Hal ini menunjukkan bahwa PLPG telah berupaya memberikan pelayanan dengan memfasilitasi yang dibutuhkan peserta pelatihan selama kegiatan pelatihan dilaksanakan. Data di atas juga menunjukkan bahwa indikator yang membutuhkan perhatian adalah indikator kemampuan instruktur, metode yang digunakan dan manfaat diklat.

Kinerja guru secara sederhana dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2004:136). Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Instrumen angket kinerja guru dalam penelitian ini berjumlah 32 item soal dengan 5 alternatif jawaban sehingga diperoleh rentangan 90 sampai 129. Data ini diperoleh dari 73 orang guru sebagai responden, 16 atau 21,92% responden yang berada dalam kategori sangat rendah, 12 atau 16,4% responden yang berada dalam kategori kurang, 17 atau 23,29% responden yang berada dalam kategori cukup baik, 13 atau 17,81% reresponden berada pada kategori baik dan 15 atau 20,55% berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa, pelaksanaan PLPG di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara berada pada umumnya memiliki kategori cukup baik yakni 23,29%.

Kinerja guru berdasarkan tanggapan responden pada masing-masing madrasah dari urutan tiga besar diperoleh; MTs Darul Istiqomah Mala-Mala memiliki rata-rata skor 126.33 dengan kategori Sangat Baik; MTs Koroha memiliki rata-rata skor 118.50 dengan kategori Baik; dan Al-Mu'minin Puurau memiliki rata-rata skor 118,00 dengan kategori Baik. Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa MTs dengan tingkat kinerja guru tertinggi adalah

MTs Darul Istiqomah Mala-Mala.

Secara umum, hasil pengolahan data secara deskriptif pada variabel kinerja guru diperoleh bahwa nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah 109,35. Selanjutnya, kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator yakni; (1) merencanakan; (2) penguasaan materi; (3) penguasaan metode; dan (4) pemberian tugas; (5) mengelola tugas dan (6) mengevaluasi. Kinerja guru pada indikator merencanakan memiliki rata-rata skor 20,47, indikator penguasaan materi memiliki rata-rata skor 23,27, indikator penguasaan metode memiliki rata-rata 20,55 dan indikator pemberian tugas memiliki rata-rata 14,34, indikator mengelola tugas dengan rata-rata skor 7,07 dan indikator mengevaluasi memiliki rata-rata skor 23,66.

B. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara, Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{test} = 7,202$ dan nilai signifikansi (p) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi peranan kepemimpinan kepala madrasah maka berdampak positif terhadap kinerja guru di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala madrasah maka kinerja guru juga dapat semakin menurun. Adapun kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,422 yang berarti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 42,2% dan selebihnya yakni 57,8%

Temuan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru yang artinya semakin tinggi frekuensi kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah, maka dapat berdampak positif terhadap kinerja gurunya, dan sebaliknya semakin rendah frekuensi kepemimpinan yang dimiliki kepala madrasah, maka kinerja gurunya juga semakin

menurun, sehingga guru harus memiliki kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai penyelenggara pembelajaran di kelas.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Sumarni dkk. membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal berarti bahwa baiknya tingkat kepemimpinan kepala madrasah, maka akan meningkatkan kinerja Guru (Sumarni at.al, 2017:160). Sedangkan Ramli menyatakan kepemimpinan kepala madrasah dapat memperbaiki situasi pembelajaran melalui bimbingan guru (Ramli, 2012). Lebih dari itu, kepemimpinan yang diterapkan mesti menghadirkan inovasi-inovasi baru yang berdampak pada iklim madrasah secara keseluruhan (Syahrul, 2015). Karenanya, perlu perbaikan praktik kepemimpinan yang menjiwai nilai-nilai madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis keagamaan, suatu praktik kepemimpinan yang berorientasi pada perbaikan secara terus-menerus yang dilandasi spirit Islam (Syahrul, 2016). Dalam perspektif manajemen, keinginan untuk berubah diwujudkan dalam rencana strategis madrasah untuk perbaikan kualitas pendidikan (Pratiwi, 2020).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka hal-hal yang dapat menjadi perhatian antara lain: kepemimpinan kepala sekolah dalam merencanakan berbagai program yang dapat menunjang peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik melalui program yang dapat menunjang pengoptimalan kompetensi yang dimiliki guru. Selain itu, kepala madrasah juga perlu memaksimalkan kepemimpinannya dalam mengorganisasikan yakni dengan menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber daya material madrasah serta memperhatikan kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatan evaluasi terhadap kinerja guru di madrasah. Sebagai inti dari kegiatan pengelolaan madrasah, kepemimpinan bersentuhan langsung dengan sumber manusia (Mukhtar & Akbar, 2019), baik tenaga pendidik dan kependidikan (Karno & Syahrul, 2020).

C. Pengaruh PLPG terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa PLPG (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara, Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{test} = 7,781$ dan nilai signifikansi (ρ) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal

tersebut menunjukkan bahwa PLPG secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Yastika (2015, h. 1) bahwa variabel diklat profesi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Masehi Jepara yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2.616) > t_{tabel} (2,10)$ dan $sign.(0,012) < sign \alpha (0,05)$.

Dengan demikian PLPG memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pelaksanaan PLPG maka dapat berdampak positif terhadap kinerja guru dan sebaliknya jika PLPG kurang baik, maka kinerja guru juga dapat semakin menurun. Adapun kontribusi PLPG terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,460 yang bahwa kontribusi PLPG terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,0%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa PLPG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (b_2) variabel PLPG yang bernilai positif yaitu 0,543 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. PLPG memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Fathurrohman dan Suryana mengemukakan bahwa PLPG berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugas profesinya (Fathurrohman dan Suryana, 2012). Dengan demikian PLPG sasarannya adalah meningkatkan kinerja guru dengan tujuan untuk memberdayakan guru secara profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional sehingga kinerja guru dalam proses belajar mengajar lebih maksimal.

Oleh karena itu, untuk memenuhi semua kriteria tersebut nampaknya sangat kontras jika guru yang mengikuti kegiatan sertifikasi dibekali dengan pelatihan kompetensi guru yang menunjang mutu pembelajarannya. Dengan kata lain pelaksanaan PLPG sangat efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru sebagaimana yang diungkapkan oleh Marselus bahwa kompetensi guru yang lulus melalui jalur PLPG dapat meningkat (Marselus, 2011:88). Meskipun demikian, fakta lain menunjukkan rendahnya korelasi PLPG terhadap kompetensi dan kinerja guru (Yusnita at.al, 2018). Artinya, guru mesti lebih giat memainkan berbagai peran yang mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja, juga kualitas sekolah secara keseluruhan (Hasba, 2019). Dibutuhkan kesadaran guru bahwa pada diri mereka

melekat berbagai variable yang mesti terjalin dengan sangat baik dalam suatu praktik pembelajaran (Sastramayani, 2020). Sejalan dengan perkembangan teknologi, tantangan tugas guru semakin besar. Kompetensi keguruan juga mengalami perluasan kawasan seiring derasnya arus perubahan itu. Kegiatan pengelolaan pembelajaran mesti terhubung dengan alat-alat teknologi terkini, yang semakin mempekaya khazanah keguruan (Samrin & Syahrul, 2021).

D. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan PLPG terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi ganda antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan PLPG (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi diperoleh $Y = 8,769 + 0,371X_1 + 0,543X_2$. Persamaan yang terbentuk tersebut dapat dijelaskan bahwa; pada nilai konstanta (a) = 8,769 artinya apabila variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan PLPG (X_2) dalam keadaan konstan, maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 8,769 satuan, selanjutnya untuk nilai $b_1 = 0,371$, artinya apabila variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,371 satuan, dan nilai $b_2 = 0,543$, artinya apabila variabel PLPG (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,543 satuan.

Hal ini sesuai dengan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh (R^2) adalah sebesar 0,544 yang berarti variabel kepemimpinan kepala madrasah dan PLPG secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Esti Yastika (2015, h. 8) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi profesional guru (56,8%), kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi profesional guru (29,6%) serta diklat guru berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi profesional guru (35,5%). Temuan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan PLPG telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru yang ada di madrasah itu. Adanya pengaruh tersebut karena kedua variabel memiliki keterkaitan yang sangat erat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga terjadi interaksi yang baik antara kepemimpinan yang baik

dari kepala madrasah maupun PLPG yang secara bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara.

Paparan di atas menegaskan pentingnya variabel kepemimpinan dalam memberi arah pengembangan madrasah. Tidak hanya dalam situasi normal, tetapi siaga dalam kondisi yang tidak menentu (Syahrul, 2015), bahkan kesiapan menghadapi krisis sekalipun (Sastramayani & Badarwan, 2019). Daya tanggap yang tinggi terhadap perubahan lingkungan dan teknologi merupakan tanda kepekaan seorang pemimpin. Kondisi demikian akan melahirkan inovasi-inovasi seperti pengembangan website sekolah yang sejalan dengan semangat 4.0 (Laugi, 2020). Kemajuan teknologi informasi dan informasi dapat menjadi instrument strategis dalam menjalankan kepemimpinan dan manajemen lembaga pendidikan secara efektif dan efisien (Syahrul, Alim, Pairin & Nur, 2019).

Kesimpulan dan Implikasi

Kajian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala madrasah memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula Pendidikan dan latihan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, Kepemimpinan kepala madrasah dan pendidikan dan latihan profesi guru merupakan variable penting dalam peningkatan kinerja guru. Sehingga direkomendasikan untuk melakukan perbaikan praktik kepemimpinan secara terus-menerus. Pendidikan dan Latihan profesi guru mesti ditingkatkan kualitasnya secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Anwar, M. I. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak Anggota IKAPI.
- Esti Yastika, E. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Diklat Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang. *Thesis*: Universitas Negeri Semarang.

- Fathurrohman, P dan Suryana, (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasba, S. (2019). Multi Peran Guru di SMP Negeri 1 Konawe Selatan (Antara Kinerja dan Panggilan Moral). *Shautut Tarbiyah*, 25(2), 359-378.
- Karno, E., & Syahrul, S. (2014, June). Evaluasi Kinerja Guru Tersertifikasi di Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. In *International Conference on Education 2014 (ICEdu14)* (pp. 60-70). Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah & Posgraduate Program Universitas Negeri Jakarta.
- Karno, E., & Syahrul, S. (2020). Management of Educators in Private Schools in Indonesia. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(4), 608-612.
- Laugi, S. (2020). Use of Websites in School Management: An Effort to Build School Readiness in the Era of 4.0. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 174-191.
- Mukhtar, M., & Akbar, M. (2019, December). Kiai's Leadership in Managing Human Resources. In *3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019)* (pp. 79-82). Atlantis Press.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. Bandung. Rosdakarya.
- _____. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1*.
- Pratiwi, N. A. (2020). The Principal's Strategy for Improving the Quality of Education: A Study at MTs Asy-Asyafiiyah Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 227-249.
- Rahman . (2019). Wawancara Guru di MTs Negeri 2 Kolaka.
- Ramli, H. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta.

- Samrin, M. P. I., & Syahrul, S. P. I. (2021). *Pengelolaan Pengajaran*. Deepublish.
- Sastramayani, S., & Badarwan, B. (2019). Kepemimpinan Krisis dalam Pengelolaan Sekolah. *Shautut Tarbiyah*, 25(2), 181-201.
- Sastramayani, S. (2020). Mempertemukan Semesta Guru dan Peserta Didik dalam Metode Pembelajaran Kooperatif. *Shautut Tarbiyah*, 24(2), 308-333.
- Sumarni. dkk (2017). The Influence of head Master Leadership and Working Environment on the Performance of Vocational high school teachers Throughout at Tamalate. Makassar City. *Jurnal: Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1.
- Syahrul, S. (2015). Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara). *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 8(1), 82-100.
- Syahrul, S. (2015). Mengelola Perguruan Tinggi dalam Iklim Ketidakpastian (Memahami Dinamika Perencanaan Strategis di STAIN Sultan Qaimuddin Kendari). *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 10(1), 143-160.
- Syahrul, S. (2016). KEPEMIMPINAN RELIGIO-TRANSFORMASIONAL: ALTRUISME KIAI DALAM MEMBANGUN KARAKTER DAN BUDAYA PM GONTOR VII PUTRA SULAWESI TENGGARA.
- Syahrul, S., Alim, N., Pairin, P., & Nur, J. (2019). Utilization of management information systems in managerial supervision at IAIN Kendari. *International Journal of Recent Technology and Engineering (TM)*, 8(1C2), 392-392.
- Yono, T. (2014). Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan Setelah Mengikuti PLPG. *Jurnal: Penelitian IPTEKS*.