

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KERINCI KANAN RIAU

Siti Komiratun,

Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Hasyim Asy'ari,
sitikomiratun08@gmail.com.

Suwandi**

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Hasyim Asy'ari
Suwandi.unhasy@gmail.com

**Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh keterampilan kepala sekolah dalam melakukan supervisi terhadap guru. Supervisi tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga tercipta pendidikan yang bermutu. Penelitian ini memiliki tiga rumusan masalah, yaitu supervisi kepala sekolah, kinerja guru dan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan. Penelitian termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode korelasional dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Supervisi kepala sekolah secara positif. Maka dapat diperoleh hasil bahwa supervisi kepala sekolah memberi pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan.

Kata kunci : Supervisi, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

The background of this research is the headmaster's skill in doing supervise to the teacher. Supervise held to improve teacher's performance so that can create an education in good quality. This research has three problems formulation, those are headmaster supervise, teacher's performance and the influence of headmaster's supervise to the teacher's performance at SMA Negeri 1 Kerinci Kanan. The kind of this research is quantitative using correlational method and the technic of collecting data is questionnaire. The conclusion is, the teacher's performance is influenced by headmaster supervise positively. So, the result of this research is headmaster supervise give influence to the teacher's performance at SMA Negeri 1 Kerinci Kanan.

PENDAHULUAN

Sejak proklamasi kemerdekaan, dari tahun ketahun Peningkatan mutu pendidikan selalu diupayakan menjadi lebih baik pada pendidikan di tingkat dasar, menengah maupun pendidikan di perguruan tinggi. Pembenahan itu dilaksanakan di segala bidang antara lain sarana maupun fasilitas, kurikulum, pendidikan atau guru. Perubahan Undang-undang yang mengatur tentang pendidikan sudah mengalami perubahan

Undang-undang pada tahun 2003 merupakan perubahan dari Undang undang Tahun 1989. Dalam hal ini Pemerintah telah mengatur dan mengarahkan pendidikan nasional seperti yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Pasal 3

menyebutkan tujuan dari pendidikan nasional yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka,

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Apabila kita perhatikan tujuan pendidikan dalam Sistem Pendidikan

¹ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Nasional, yaitu membentuk manusia Indonesia seutuhnya dalam arti tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, maka harus didukung oleh tenaga pendidik yang berkinerja baik. Kinerja tenaga pendidikan bisa ditingkatkan apabila didukung dengan adanya seperti supervisi, motivasi, pemberian bimbingan yang baik karena itu semua merupakan bantuan yang dapat diberikan kepada setiap individu untuk mendorong pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, mengembangkan sudut pandangnya, dan lain sebagainya. kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja, maka kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, dengan demikian kinerja guru adalah merupakan prestasi kerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya bimbingan dorongan, memberi support, pembinaan, seperti Supervisi karena supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Agar supervisi dapat dilaksanakan secara efektif, maka harus terdapat azas keyakinan dan prinsip supervisi. Jika azas dan prinsip prinsip tersebut diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh supervisor, maka diharapkan guru dalam melaksanakan tugas cenderung dapat mencapai tujuan yang diharapkan.² Oleh karena itu, Kepala Sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri sehingga tercipta guru yang berprestasi atau mempunyai kinerja yang baik.

Di dalam al-Qur'an surat Al-,Ashr ayat 3 juga dijelaskan hal yang menyangkut tentang supervisi dalam artian luas tentunya, yaitu dalam hal saling nasehat menasehati dalam kebenaran dan saling nasehat menasehati dalam kesabaran. Firman Allah SWT:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّابًا وَأَبْرَارًا وَتَوَّابًا وَأَبْرَارًا

"Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran." (Q.S. Al-,Ashr: 3)³.

Firman Allah SWT. di atas menyampaikan pesan secara implisit bahwa saling menasehati dalam kebaikan dan kesabaran merupakan kunci dalam menyelenggarakan supervisi pendidikan di madrasah dalam hal peningkatan mutu pendidikan, perbaikan akhlak dan tata cara beretika maupun dalam hal pemberian motivasi guna pencapaian mutu pendidikan di madrasah.

Fenomena yang berkembang seorang pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (*power*) yang dimilikinya. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi atau perintah-perintah, ancaman hukuman, dan pengawasan yang ketat. Dari fenomena kepemimpinan diatas tidak perlu diterapkan sekolah, karena pemimpin perlu mengetahui persoalan yang sebenarnya pada proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, dengan demikian perlu diketahui pentingnya supervisi kepada guru untuk meningkatkan kinerja yang ada pada dirinya.

Salah satu indikasi keberhasilan guru dapat dilihat dari kinerja (prestasi kerja). Kinerja merupakan sebuah indikator sumber daya yang berkualitas.⁴ Kinerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang

² <http://www.lastriridwan.blongspot.com/2008/07/upaya-meningkatkan-kinerja-guru-agar.html?m=1>.

³ Al-Quran dan Terjemahannya

⁴ Purnama Sejati, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan*, (Yogyakarta: Yogyakarta press, 2012), hlm. 1

guru tidak mempunyai kinerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi guru itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan melalui supervisi kepala madrasah dalam supervisi kinerja guru. Keberadaan kepala madrasah dapat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab kepala madrasah yang profesional salah satunya akan mampu melakukan supervisi terhadap guru-gurunya, sehingga akan dapat memperbaiki situasi proses belajar mengajar yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan.⁵

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau, dapat dilihat bahwa sekolah tersebut memiliki potensi yang sangat besar untuk tumbuh menjadi sekolah yang unggul dalam segala bidang salah satunya yaitu letak sekolah yang strategis sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif dan nyaman. Selain itu, berdasarkan penelitian sebelumnya, masih jarang peneliti yang meneliti tentang supervisi atau kinerja disekolah. Mengingat bahwa sekolah adalah lembaga pendidikan yang berada dibawah pengelolaan menteri pendidikan dan kebudayaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau."**

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Supervisi Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau?
3. Apakah terdapat Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau?

⁵ Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hlm. 49.

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Pengertian inspeksi sebagai warisan pendidikan Belanda dulu, cenderung kepada pengawasan yang bersifat otokratis, yg berarti mencari kesalahan kesalahan guru dan kemudian menghukumnya sedangkan supervisi, mengandung pengertian yang lebih demokratis. Dalam pelaksanaannya, supervise bukan hanya mengawasi apakah para guru atau pegawai menjalankan tugas dengan sebaik baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan ketentuan yang telah ditetapkan, tetapi juga bersama guru guru, bagaimana cara memperbaiki proses belajar mengajar.⁶ Jadi dalam kegiatan supervisi guru guru diperlakukan seperti partner bekerja yang memiliki ide, pendapat pendapat, dan pengalaman pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan didalam usaha usaha perbaikan pendidikan.⁷

Supervisi bukan hanya mementingkan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas para guru, namun juga berusaha bersama-sama untuk memperbaikinya. Secara bahasa, kata "supervisi" berasal dari dua kata, yaitu super dan vision. Dalam Webster's New the World Dictionary istilah "super" berarti higher in rank or position than, superior to (superintendent), a greater or better than others" (peringkat atau posisi yang lebih tinggi, superior, atasan, lebih dekat atau lebih baik). Sedangkan kata "vision" berarti the ability to perceive something not actually visible, as through mental acutness or keen foresight

⁶ Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hlm. 77

⁷ Asf Jasmani, *Supervisi Pendidikan*, (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 15

(kemampuan untuk menyadari sesuatu yang tidak benar-benar terlihat).⁸ Berdasarkan gabungan dua unsur pembentuk kata supervisi, dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian di bawahnya.⁹

Pengertian Supervisi menurut para ahli dalam buku Drs. Daryanto dan Dra. Tutik Rachmawati, diantaranya:¹⁰

Menurut Ross L. Supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum dan supervisi sebagai pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan.

Sedangkan menurut Mulyasa, Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam system organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu maupun lebih

berparastipasi dalam masyarakat demokrasi modern.¹¹

Pada hakikatnya supervisi mengandung beberapa pokok, yaitu pembinaan berkelanjutan, pengembangan kemampuan personal, perbaikan, situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik.¹² Dengan kata lain, dalam supervisi terdapat proses pelayanan untuk membantu atau membina para guru. Pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan yang kemudian di transfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta suasana belajar mengajar yang lebih baik lagi sehingga pada akhirnya juga meningkatkan kualitas dari peserta didik.

b. Konsep Dasar Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja

Menurut Mangku Negara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan,

⁸ Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 213

⁹ Aedi Nur, *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 12

¹⁰ Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 214

¹¹ Sahertian Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 17

¹² Asf Jasmani, *Supervisi Pendidikan*, (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 151

¹³ Asf Jasmani, *Supervisi Pendidikan*, (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 153

sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.¹⁴

Menurut Prawirosentono (1999) dalam buku Jasmani Asf mengemukakan bahwa kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atas sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.¹⁵

2) Tugas Pokok Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.¹⁶ Berkaitan erat dengan kinerja atau kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga perlu ditekankan mengenai tugas-tugas pokok yang harus diembannya. Adapun tugas pokok Guru/Pendidik menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai berikut:

- 1) Merencanakan Pembelajaran
- 2) Melaksanakan Proses Pembelajaran
- 3) Menilai Hasil Pembelajaran
- 4) Melakukan Pembimbingan dan Pelatihan

¹⁴ Asf Jasmani, *Supervisi Pendidikan*, (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 155

¹⁵ Asf Jasmani, *Supervisi Pendidikan*, (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 156

¹⁶ Umam, Kherul, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 188

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁷ Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

Alat penilaian kemampuan Guru meliputi, (1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, (2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, (3) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran dikelas (Permendiknas nomor 14 tahun 2005) yaitu;¹⁸

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
Tahap perancangan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

¹⁷ Indrasari Meitaina, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 53

¹⁸ Asf Jasman, *Supervisi Pendidikan*, (Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 25

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran

3) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara cara evaluas, penyusunan alat alat evaluasi, pengelolaan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Ketiga indikator kinerja guru diatas mengukur kemampuan kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru.

Penilaian kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat prodektifitas organisasi yang tinggi.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kekuatan sebuah organisasi berasal dari kekuatan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sehingga baik buruknya kinerja

organisasi akan ditentukan oleh seberapa besar kinerja yang dihasilkan oleh orang-orang didalamnya. Artinya, faktor terbesar yang harus diperhatikan organisasi atau lembaga madrasah adalah sejauh mana organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerja individu dalam merangsang meningkatnya kinerja organisasi secara kumulatif.¹⁹ Perlu diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi harus memahami terlebih dahulu faktofaktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang.

Menurut Maurice yang dikutip oleh Meithaina, mengungkapkan bahwa kinerja atau kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (personal) dan aktor eksternal (environment). Dalam tabel di bawah ini, maurice menggambarkan apa saja yang menjadi penyebab kinerja seseorang dapat meningkat atau menurun.

Tabel 2.2 Analisis Maurice tentang Kinerja Individu

Kinerja Baik	1. Kemauan Tinggi 2. Kerja keras	1. Pekerjaan mudah 2. Nasib baik 3. Bantuan dari rekan kerja 4. Pimpinan yang baik
Kinerja Buruk	1. Kemauan rendah 2. Upaya terbatas	1. Pekerjaan sulit 2. Nasib buruk 3. Rekan kerja yang tidak produktif

¹⁹ Indrasari Meithaina, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 5

		4. Pimpinan tidak simpatik
--	--	----------------------------

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa kinerja seseorang dapat mengalami peningkatan maupun penurunan bergantung dari faktor individu maupun faktor dari luar. Pendapat lain mengenai faktor kinerja adalah dari Gibson. Sebenarnya, pendapat Gibson tidak jauh berbeda dengan Analisis Maurice di atas, namun Gibson membagi lagi menjadi variabel individual, variabel organisasional dan variabel psikis. Variabel individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sedangkan variabel organisasional terdiri dari Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel organisasional ini lebih mengarah kepada segala sesuatu yang diberikan oleh madrasah (ekstern). Sedangkan variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.²⁰

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika dilihat dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi tujuan, kegunaan, metode dan data yang didapatkan.

Sebagai peneliti diharuskan menentukan jenis penelitian untuk mengetahui posisi penelitian yang akan dilakukan sehingga arah, jenis data dan metode penelitian lebih terarah. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang difokuskan pada kajian objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Maksudnya adalah, jenis datanya dikuantifikasikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Demikian juga pada tahap kesimpulan, penelitian kuantitatif lebih baik disertai grafik, tabel atau tampilan lainnya untuk mendukung data statistik yang diolah. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang kemudian dianalisis menggunakan uji statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif sendiri dibagi menjadi dua, yaitu penelitian eksperimental dan noneksperimental. Penelitian eksperimental adalah penelitian untuk menguji sebab akibat antarvariabel melalui langkah manipulasi, pengendalian dan pengamatan, sedangkan penelitian noneksperimental terdiri dari penelitian deskriptif kuantitatif, komparatif, korelasional, survei dan ekpos fakto. Berdasarkan metode dan tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif

²⁰ Mangkunegara, A.A. Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), hlm. 67

noneksperimental yang tergolong dalam jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur signifikansi dengan menggunakan statistik. Jenis penelitian tersebut dapat berupa hubungan simetris, kausal atau hubungan timbal balik. Penelitian tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dikategorikan penelitian korelasi kausalitas, yaitu penelitian tentang sebab akibat.²¹

Untuk mempermudah memperoleh data, fakta, dan informasi dalam penelitian mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau, maka diperlukan pendekatan dan jenis penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan Kuantitatif, memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel.²² Penelitian ini memerlukan pendekatan untuk mengukur kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau.
2. Jenis Penelitian *Ex Post Facto*, penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan peristiwa yang sudah terjadi, dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut²³. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau.

B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 14

²² Sujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2014), hlm. 39

²³ Sujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian*, hlm. 8

Teknik pengumpulan data ialah cara yang dapat digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data²⁴. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data yang dijelaskan oleh Sujarwi di dalam bukunya, yaitu:

1. Tes
2. Wawancara
3. Observasi
4. kuisisioner atau angket
5. Survey
6. Analisis dokumen.²⁵

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuisisioner.

Angket atau kuisisioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²⁶

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, agar penulis mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau.

Dari pembuatan pernyataan-pernyataan angket, penulis menggunakan skala Likert yang berbentuk pernyataan yang menunjukkan tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan responden.

Tabel 3.3 Skala Likert²⁷

Ukuran Data	
Skor	Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

C. TEKNIK ANALISIS DATA

²⁴Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, h. 24

²⁵V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, h. 74-75

²⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 199

²⁷Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, hlm. 13

Analisis data merupakan tindak lanjut dari data yang telah didapatkan dari responden. Hal ini meliputi pengelompokan data, tabulasi data, serta melakukan perhitungan sebagai validasi hipotesis yang telah diajukan.²⁸

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan *SPSS ver 23.0*, dengan melakukan beberapa tahap penganalisisan data yaitu mencakup uji coba instrumen, uji normalitas data, uji linearitas serta uji hipotesis.

PEMBAHASAN

SMAN 1 Kerinci Kanan Riau yang berada di Jalan Raya Pertamina KM 72 Gg Pelajar No 1 desa Kerinci Kanan Kecamatan Kerinci Kanan Kabupaten Siak merupakan salah satu sekolah yang terus memacu diri agar bisa seoptimal mungkin memberikan sumbangsih terhadap dunia pendidikan di Indonesia khususnya di Kecamatan Kerinci Kanan. Dengan prestasi telah dimiliki baik dibidang akademik maupun non akademik. Namun demikian semua itu tidaklah membuat kami berpuas diri malahan hal tersebut menjadikan sumber motivasi untuk terus menerus memacu prestasi lebih tinggi lagi.

Dalam bidang akademik SMAN 1 Kerinci Kanan Riau yang berdiri tahun 2001 memiliki prestasi yang dapat dibanggakan misalnya lulus 100% pada ujian nasional 2011/2012. Juga para lulusan SMAN 1 Kerinci Kanan dapat bersaing dengan lulusan sekolah lain, dimana prosentase siswa yang melanjutkan kepeguruan tinggi negeri maupun swasta mencapai 60 %.

Semua siswa sudah dapat belajar dalam satu rombongan belajar pagi hari. SMAN 1 Kerinci Kanan sudah mempunyai labor komputer sebagai sarana penunjang keterampilan siswa dalam penguasaan teknologi informatika walaupun masih banyak memerlukan penambahan sarana komputer tersebut, demikian juga dengan labor biologi dan kimia. Rencana pembangunan berikutnya dalam rangka

menyongsong berlakunya kurikulum KTSP secara maksimal kami akan membangun sarana prasarana untuk terelisasinya rencana tersebut sangat dibutuhkan dukungan dari berbagai pihak, termasuk dari masyarakat itu sendiri Pemerintah Kabupaten Siak melalui Dinas pendidikan Kabupaten Siak.

Dalam penataan manajemen juga terus dilakukan oleh kepala sekolah beserta seluruh warga sekolah. Guru dan karyawan untuk selalu termotifasi untuk meningkatkan kinerjanya dan diberikan kesempatan luas untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalismenya.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab penuh atas proses penyelenggara pendidikan dan administrasi selalu berusaha melaksanakan tugas-tugas pokoknya, misalnya sebagai edukator pendidikan, sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai inovator dan sebagai motivator. Kepala sekolah juga menggunakan wewenangnya secara profesional dan penuh rasa tanggung jawab, termasuk dalam pelaksanaan MBS, Kepala sekolah juga selalu mempelajari dengan teliti, baik kebijakan dan prioritas pemerintah maupun kebijakan dan prioritas sekolah. Kepala sekolah juga mampu aspirasi warga sekolah dalam mengambil keputusan-keputusan penting, sehingga warga sekolah selalu proaktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

a. Kinerja Sekolah Secara Umum

Lingkungan manajemen sekolah, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah terbuka terhadap keritik dan memperhatikan berbagai hal tentang hal-hal yang dipandang menghambat lingkungan sekolah. Pihak manajemen melakukan kerjasama dengan berbagai pihak dan ini memberikan suasana yang kondusif untuk pembelajaran karena berbagai pihak melakukan dukungan atau partisipasi.

Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah termasuk wali kelas memberikan dukungan untuk berbagai aktifitas yang dipandang menumbuhkan suasana kondusif di sekolah. Itulah sebabnya,

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm 238

dalam berbagai hal peserta didik terkesan dekat dengan pihak manajemen sekolah.

Pihak manajemen sekolah (kepala dan wakil kepala serta komite) dipandang cukup transparan dan memiliki kepedulian untuk memperhatikan seluruh komponen sekolah, sehingga tekesan nyaman dan kondusif untuk bekerja.

Guru-guru secara keseluruhan dilengkapi dengan berbagai fasilitas dan sarana untuk meningkatkan proses pembelajaran, dimulai dari ruang majelis guru yang memadai. Selain itu, memiliki rasa kepedulian antar sesama yang ditandai dengan berbagai aktifitas bersama yang saling bahu membahu.

Guru-guru memiliki motivasi untuk bekerja cukup tinggi, sampai sore memberikan bimbingan untuk anak.

Lingkungan fisik sekolah cukup teduh dengan berbagai tanaman dan taman belajar sehingga menyebabkan anak betah disekolah. Anak-anak di sekolah merasa betah karena berbagai fasilitas telah disediakan, mulai dari kantin, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang beragam.

Dalam hal bertugas guru-guru sudah sangat disiplin, demikian juga anak-anak cukup berdisiplin dalam belajar. Secara keseluruhan dan lingkungan dan budaya sekolah sudah mendukung dan kondusif untuk peningkatan mutu. Dengan kata lain, budaya mutu termanifestasikan dalam aspek sikap, perkataan dan perbuatan hampir seluruh komponen sekolah.

1. Interpretasi Data

a. Supervisi Kepala Sekolah

Data yang terkumpul dari hasil angket yang telah disebar kepada 30 responden di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau akan diolah dengan tujuan untuk memberikan penjelasan. Untuk memudahkan menganalisa data, hasil pengolahan penelitian ini akan dihitung sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Interpretasi Variabel (X)
Supervisi Kepala Sekolah**

Indikator	Skor	NH (Nilai Harapan)	NS (Nilai Skor)	$\frac{NS}{NH} \times 100$	Kategori
Perencanaan Supervisi	626	$5 \times 5 = 25$	$\frac{626}{30} = 20,9$	$\frac{20,93}{25} \times 100 = 83,72$	Sangat Setuju
Pelaksanaan Supervisi	549	$5 \times 5 = 25$	$\frac{549}{30} = 18,2$	$\frac{18,26}{25} \times 100 = 73,04$	Setuju
Tindak Lanjut Supervisi	607	$5 \times 5 = 25$	$\frac{607}{30} = 20,2$	$\frac{20,23}{25} \times 100 = 80,92$	Setuju

Tabel diatas menginterpretasikan setiap dimensi dalam variabel supervisi kepala sekolah. Dimensi perencanaan supervisi memiliki nilai prosentasi 83,72% berada kriteria sangat puas, artinya dimensi perencanaan supervisi dilakukan sangat baik. Pada dimensi pelaksanaan supervisi mendapatkan prosentasi sebanyak 73,04% yang berada dalam kategori setuju. Dan yang terakhir dimensi tindak lanjut supervisi mendapatkan 80,92% berada dalam kategori setuju.

b. Kinerja Guru

Variabel kinerja guru memiliki 3 indikator, yang masing-masing akan dihitung per indikatornya, sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Interpretasi Variabel (Y)
Kinerja Guru**

Indikator	Skor	NH (Nilai Harapan)	NS (Nilai Skor)	$\frac{NS}{NH} \times 100$	Kategori
-----------	------	--------------------	-----------------	----------------------------	----------

Perencanaan Pembelajaran	580	$5 \times 5 = 25$	$\frac{580}{30} = 19,3$	$\frac{19,33}{25} \times 100 = 77,3$	Setuju
Pelaksanaan Pembelajaran	600	$5 \times 5 = 25$	$\frac{600}{30} = 20$	$\frac{20}{25} \times 100 = 80$	Setuju
Evaluasi Pembelajaran	581	$5 \times 5 = 25$	$\frac{581}{30} = 19,3$	$\frac{19,36}{25} \times 100 = 77,4$	Setuju

Tabel di atas menginterpretasikan setiap dimensi dalam variabel kinerja guru. Dimensi perencanaan pembelajaran memiliki nilai prosentasi 77,32% berada kriteria setuju, artinya dimensi perencanaan pembelajaran dilakukan sangat baik. Pada dimensi pelaksanaan pembelajaran mendapatkan prosentasi sebanyak 80% yang berada dalam kategori setuju. Dan yang terakhir dimensi tindak evaluasi pembelajaran mendapatkan 77,44% berada dalam kategori setuju.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Supervisi Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Supervisi Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau, telah dilaksanakan dengan baik atau kategori puas, dengan nilai prosentase 75%. Supervisi Kepala Sekolah dilaksanakan menggunakan teknik Kunjungan Kelas.
2. Guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau, memiliki Kinerja Guru yang baik, dengan nilai prosentase 77,03%. Kinerja guru dibuktikan dengan beberapa, guru dan siswa, kehadiran guru dalam kelas tepat waktu dan lainnya
3. Adanya pengaruh secara simultan antara supervisi kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan Riau dilihat dari nilai

koefisien t_{hitung} sebesar 5,091 > t_{tabel} 1,969 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan kata lain sekitar 65 % kinerja guru dipengaruhi oleh Supervisi kepala sekolah secara positif. Sisanya 35% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah memberi pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kerinci Kanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an al-Kar'im
- A. Sahertian Piet. *Konsep Dasar dan Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2010.
- Aedi Nur. *Pengawasan Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.
- Asf Jasmani. *Supervisi Pendidikan (Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas sekolah dan Guru)*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media. 2017.
- Juni Donni Priansa dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2014.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2013.
- Ngalim. M. Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2019.
- Ngalim. M. Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2016.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya. 2009.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Jawa Barat: Alfabeta. 2018.
- Risnawati. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2014.
- Sejati, Purnama. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan*

- Karyawan* di. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta press. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru. 2014.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru. 2014.
- Umam, Kherul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- “Lastridwan”. “upaya peningkatan kinerja guru agar tercapainya pendidikan yang bermutu”
<http://www.lastridwan.blingspot.com/2008/07/upaya-meningkatkan-kinerja-guru-agar.html?m=1>. Diakses pada tanggal (04 Desember 2019).
- <http://repository.radenintan.ac.id/3575/1/SKRIPSI%20SEPTI.pdf>