

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL**

Saniyem<sup>1</sup> Sunandar<sup>2</sup>, Yovitha Juliejantingsih<sup>2</sup>

<sup>1)</sup> Guru di Kabupaten Kendal

<sup>2)</sup> Dosen Universitas PGRI Semarang

### **ABSTRAK**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja ?. 2). adakah pengaruh supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja?, 3) adakah pengaruh kepemimpinan dan supervisi klinis kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja?

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1). untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja. 2) Untuk mengetahui pengaruh supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan supervisi klinis kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja.

Populasi dalam penelitian ini adalah 139 guru TK dari 39 TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling* dari populasi sebanyak 139 diperoleh sebanyak 103 sampel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan supervise klinis kepala sekolah sedangkan variabel terikatnya kinerja guru. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Sebelum menguji dengan analisis regresi, terlebih dulu digunakan uji prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas dengan  $\alpha = 0,05 \%$ ).

Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja sebesar 48.8% 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari supervise klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja sebesar 40.10%. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja sebesar 56.10%. Saran yang dapat disampaikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah sebaiknya meningkatkan menjalin hubungan yang lebih intens dengan guru-guru, dengan meningkatkan komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru juga dapat meningkat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Supervisi dan kinerja guru.*

## A. PENDAHULUAN

Taman Kanak-Kanak merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut meliputi kepala sekolah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, dan kurikulum (materi, metode, media). Komponen-komponen tersebut haruslah tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan taman kanak-kanak. Tujuan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) sebagaimana tujuan sekolah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai output dari proses pembelajaran.

Sebutan “TK” pada Taman Kanak-Kanak mengandung makna “tempat yang aman dan nyaman (*safe and comfortable*) untuk bermain” sehingga pelaksanaan pendidikan di TK harus mampu menciptakan lingkungan bermain yang aman dan nyaman sebagai wahana tumbuh kembang anak. Oleh karena itu, guru harus memperhatikan tahap tumbuh kembang anak didik, kesesuaian dan keamanan alat dan sarana bermain, serta metode yang digunakan dengan mempertimbangkan waktu, tempat, serta teman bermain.

Data terakhir tahun 2017, untuk Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja terdapat 38 Lembaga Taman Kanak-kanak (TK). Banyaknya siswa pada fasilitas pendidikan TK di Kecamatan Boja pada tahun 2017 terdapat 924 Siswa dan banyaknya guru yang mengajar pada pendidikan TK di Kecamatan Boja pada tahun 2017 terdapat sebanyak 139 guru.

Rendahnya kualitas proses belajar mengajar dan rendahnya kualitas belajar siswa Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Boja yang merupakan sebagian dari cerminan kinerja guru, kemungkinan besar disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor kompetensi keguruan, kepemimpinan, kompensasi yang diperoleh, kondisi sarana dan prasarana, manajemen pengelolaan pada jenjang pendidikan Anak Usia Dini. Faktor kompetensi keguruan, yaitu masih banyaknya guru yang mengajar di Taman Kanak-Kanak terutama TK Perseorangan atau milik desa di Kecamatan Boja. Pada jalur pendidikan TK masih banyak yang tidak sesuai dalam jenjang pendidikannya. Kebanyakan guru yang tidak sesuai dengan ijazah mengajarnya adalah pada Taman Kanak-kanak. Disamping itu menurunnya prestasi sekolah TK di Kecamatan Boja selama beberapa tahun terakhir ini memberikan gambaran bahwa kualitas proses belajar mengajar masih rendah. Hal ini dapat disebabkan pemantauan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam bentuk supervisi belum dilakukan secara mendalam.

Di samping faktor kompetensi keguruan, hal yang memungkinkan rendahnya kinerja guru adalah faktor motivasi. Masih banyak dijumpai guru yang menjadi guru bukan karena panggilan jiwanya dan bukan pula karena cita-citanya ingin menjadi guru, tetapi karena tidak ada pilihan pekerjaan yang lain. Akibatnya tentu saja guru tersebut bekerja tidak dengan sepenuh hatinya. Secara otomatis guru tersebut juga tidak dapat menikmati pekerjaannya. Ia bekerja tidak didukung oleh idealisme, tetapi ia bekerja sekadar menjalankan rutinitas. Padahal, seseorang akan dapat bekerja dengan baik jika ada dorongan dari dalam jiwanya atau ada motivasi sehingga ada kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaannya.

Pengelola dan penyelenggara pada Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Boja pada umumnya tidak memiliki sumber dana yang kuat. Mereka hanya mengandalkan bantuan dari donatur dan pemasukan dari SPP. Padahal kondisi para donator maupun para wali murid umumnya dari kalangan masyarakat ekonomi lemah yang tentu saja tidak dapat memberikan bantuan yang besar kepada TK.

Paparan di atas menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi lemahnya kinerja guru pada TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Oleh karena itu, untuk meminimalisir lemahnya kinerja guru, peran dan posisi kepala sekolah menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan TK. Karena itu pula, kepala sekolah dituntut memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur semua aktifitas pada TK sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam arti, kepala sekolah tidak saja mengatur para guru dan karyawan melainkan juga hubungan TK dengan orang tua murid, masyarakat dan instansi terkait guna terwujudnya tujuan lembaga.

Faktor kepemimpinan merupakan hal yang cukup dominan dalam menentukan keberhasilan lembaga. Sebagaimana telah peneliti kemukakan di atas, persoalan kepemimpinan dalam penelitian ini akan difokuskan pada persoalan tugas pokok dan fungsi dari kepala Taman Kanak-kanak. Pada persoalan ini, walaupun dari sisi tugas pokok dan fungsinya sama, antara sekolah Taman Kanak-kanak yang dimiliki oleh perseorangan maupun lembaga keagamaan, namun dalam faktor aplikasinya dapat saja mengalami perbedaan-perbedaan. Perbedaan-perbedaan ini dapat diakibatkan oleh gaya kepemimpinan, faktor kultural pada lembaga TK, dan hal-hal lain. Hal ini bisa terjadi, mengingat faktor kepribadian pemimpin, atau bisa juga karena keinginan pemimpin dalam kerangka menyesuaikan diri dengan bawahan, sehingga muncul keselarasan antara pimpinan dengan bawahan, atau dalam hal ini antara kepala sekolah dengan para guru, karyawan dan seluruh peserta didiknya. Ini dilakukan untuk mencapai suasana kerja sekolah yang kondusif. Jika suasana sekolah kondusif, maka akan mudah mencapai semua program sekolah yang telah menjadi komitmen bersama. Realisasi program sekolah yang tercapai dengan baik akan mengarah pada perkembangan sekolah dan menjadikan sekolah yang efektif.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di Taman Kanak-kanak, dapat dicapai manakala proses belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, berdayaguna dan berhasilguna. Hal ini bisa terlaksana apabila dalam proses pembelajaran ditunjang dengan peningkatan kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar, sebab guru memiliki peranan langsung dalam pengelolaan pembelajaran secara menyeluruh. Karenanya dapat dikatakan bahwa keberhasilan upaya peningkatan mutu pendidikan banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sehari-hari yakni mengelola kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Sejalan dengan hal tersebut Susilo (2011: 3) mengemukakan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan harus didukung oleh kehadiran guru yang berkualitas, berdedikasi, berintegritas dan disiplin tinggi. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang mempunyai kemampuan manajerial yang memadai. Kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim kerja yang menggairahkan, sehingga para guru termotivasi untuk maju dan berkembang. Hubungan baik antar guru, antar karyawan, juga harus diciptakan. Kepala sekolah harus melaksanakan fungsinya sebagai

pimpinan sekolah dalam meningkatkan dan memperbaiki proses belajar mengajar dengan melakukan supervisi.

Supervisi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan dilakukan supervisi oleh kepala sekolah, maka akan diketahui pada posisi yang mana guru kurang dalam melakukan pembelajaran. Namun demikian kenyataan di lapangan bahwa supervisi hanya sekedar menjadi rutinitas sekolah dalam melengkapi akreditasi sekolah. Supervisi belum dijadikan sebuah kebutuhan yang mendasar yang harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfiki (2008: 2) bahwa berdasarkan pengalaman sebagai pengawas sekolah selama 12 tahun ditemukan bahwa banyak kepala sekolah yang belum dapat melakukan supervisi klinis sesuai dengan pelaksanaan supervisi yang benar yaitu membantu guru mengatasi permasalahan pembelajaran. Kepala sekolah mengatakan bahwa mereka tidak terampil melakukan supervisi klinis, di samping itu guru merasa canggung dan takut untuk disupervisi. Keadaan ini tidak di atasi, akhirnya supervise klinis tidak terlaksana.

Di Kecamatan Boja terdapat 38 Lembaga Taman Kanak-kanak. Untuk memperjelas objek kajian, penulis akan meneliti persoalan ini untuk memberikan kejelasan tentang pengaruh kepemimpinan dan supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Boja.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Guru**

Istilah kinerja dalam manajemen pendidikan diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Kata kinerja sering digunakan secara silih berganti dengan istilah performansi atau unjuk kerja. Istilah kinerja selalu dikaitkan dengan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi.

Sehubungan dengan pengertian kinerja, Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Terdapat tiga hal penting dari pengertian tersebut. Pertama, hasil kerja secara kualitas, kedua, hasil kerja secara kuantitas, dan ketiga, tugas dan tanggung jawab. Hasil kerja secara kualitas merupakan hasil kerja yang sesuai dengan mutu yang diinginkan oleh organisasi karena telah memenuhi standar yang ditetapkan. Hasil kerja kuantitas merupakan volume kerja yang dihasilkan cukup banyak sesuai dengan tenaga maupun waktu yang digunakan. Menurut Mangkunegara (2009 : 93) bahwa kualitas dan kuantitas kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada dua faktor yang dominan mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Demikian halnya, Gibson dan James (1996: 36) mengartikan kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam mengerjakan suatu tugas yang dibebankan. Dengan demikian kinerja adalah perilaku individu sebagai ungkapan kemajuan dalam menghasilkan sesuatu yang diperoleh dengan mendayagunakan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang dimiliki. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan

oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek.

Berkenaan dengan kinerja guru, “Stanford University” mengembangkan kemampuan dasar guru yang disebut “*Stanford Teaching Competence Appraisal Guide*” disingkat STCAG, kemudian dimodifikasi menjadi evaluasi kemampuan belajar mengajar yang menggolongkan profil kemampuan mengajar menjadi empat kelompok kemampuan yaitu : 1) kelompok tujuan pengajaran; 2) kelompok penampilan mengajar; 3) kelompok kemampuan mengevaluasi hasil belajar, dan 4) kelompok kemampuan profesionalitas dan kemasyarakatan. Model evaluasi kemampuan mengajar ini mirip dengan indikator kemampuan mengajar yang dikembangkan di “Oregon College” yang dikenal OCE-CBTE (*Oregon College of Education Competence Base Teacher Education*). Dalam melakukan penilaian kemampuan mengajar dikelompokkan menjadi 4 (empat) sebagai berikut : (1) kemampuan dalam perencanaan dan persiapan mengajar; (2) kelompok kemampuan mengajar; (3) kelompok kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar; (4) kemampuan tanggung jawab profesional.

Depdikbud dalam Samana (2007: 64) merumuskan sepuluh kemampuan yang harus dimiliki guru yaitu : (a) mampu menguasai bahan pembelajaran, (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/sumber; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (i) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Sebagai suatu gambaran bahwa guru memiliki kinerja yang baik, adalah apabila :

- 1) Guru mampu menyusun program pembelajaran yang meliputi : mampu menyusun rancangan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran, mampu menjabarkan/mengkaji kurikulum dan diterapkan dalam silabi, mampu menyusun satuan pembelajaran;
- 2) Guru mampu menyajikan program pengajaran yang meliputi : mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa, mampu membuka pelajaran, mampu memilih dan menggunakan metode mengajar, mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, mampu memotivasi belajar siswa, mampu memanfaatkan waktu belajar.
- 3) Guru mampu melaksanakan program evaluasi belajar yang meliputi : mampu menggunakan teknik evaluasi secara periodik.
- 4) Guru mampu menganalisis hasil evaluasi belajar.
- 5) Guru mampu melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kesulitan belajar siswa.
- 6) Guru mampu membuat karya tulis ilmiah;
- 7) Guru membuat alat/media pengajaran yang meliputi : alat bantu/media bimbingan belajar siswa dan memanfaatkan lingkungan sebagai media belajar siswa.
- 8) Guru mengikuti kegiatan ilmiah yang meliputi : melakukan penelitian ilmiah, mengikuti kegiatan organisasi profesi guru, mengikuti musyawarah guru mata

pelajaran;

- 9) Guru mampu mengembangkan kurikulum yang meliputi: mampu mengajarkan penyempurnaan materi pelajaran yang ada pada kurikulum, berani mencoba metode baru dan menerapkan materi pelajaran baru pada waktu yang tepat.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa guru dengan kinerja yang baik mampu dalam menyusun program pembelajaran, menyajikan program pengajaran, melaksanakan program evaluasi belajar, menganalisis hasil evaluasi belajar, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kesulitan belajar siswa, membuat karya tulis ilmiah, membuat alat/media pengajaran, kegiatan ilmiah dan mampu mengembangkan kurikulum.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Robbins (2008 : 365) mengartikan kepemimpinan sebagai berikut : *“Leadership as ability to influence a group toward the achievement goals”*. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai tujuan. Kepemimpinan lebih menekankan sejauhmana seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menjadikan para pengikut untuk dapat bersama-sama dalam mencapai tujuan yang ditentukan, sedangkan kemampuan seorang pemimpin tidak lepas dari kemampuan manajerial.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan pembahasan yang menarik karena kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi (Robbins, 2008 : 30). Walaupun banyak faktor lain yang turut mempengaruhi dalam keberhasilan suatu organisasi, tetapi kepemimpinan menempati posisi yang sangat vital bagi jalannya sistem ataupun sub sistem yang terdapat dalam organisasi. Menurut Sadler (2000: 22) dalam kepemimpinan juga harus mendasarkan pada konsep-konsep sebagai berikut : 1) *an activity or process*, 2) *the process involves such things as influence exemplary behavior or persuasion*. 3) *Involves actors who are both leader and followers*. 4) *The process has various outcomes-most*

Proses pendidikan disamping secara khusus (*especially*) dilaksanakan di sekolah, tetapi dapat diselenggarakan di luar sekolah yaitu melalui keluarga dan masyarakat. Bahkan diantara para pakar berpendapat, bahwa pendidikan secara klasik merupakan usaha sistematis untuk mengalihkan pengetahuan seseorang kepada orang lain (Siagian, 2010 : 22). Sedangkan dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (1) dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Kepala sekolah disamping menempati fungsi manajer dan pemimpin, dituntut untuk dapat melaksanakan fungsinya sebagai seorang pendidik. Menurut Wahjosumidjo (2008: 24) kepala sekolah sebagai seorang pendidik paling tidak harus dapat mentrasfer nilai sebagai berikut :

- 1) Mental, adalah hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
- 2) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesucilaan.

- 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
- 4) Artistik, adalah hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Menurut E. Mulyasa (2003: 115) kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.” Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- 1) Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- 5) Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun. Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan.

### **Supervisi**

Menurut Purwanto (2016: 76) bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Sedangkan Wiyono (2009: 180) mencoba mendefinisikan supervisi dengan mengkaitkan fungsi pimpinan umum yang mengkoordinasikan dan memimpin kegiatan-kegiatan sekolah yang berhubungan dengan kegiatan belajar.

Menurut Surachmad (2003: 179) dimensi supervisi dalam pendidikan meliputi ilmu pengetahuan, keterampilan, kepribadian, kesejahteraan guru, pelayanan kepegawaian, dan jenjang karir. Sedangkan menurut Gaffar (2007: 158-159) supervisi merupakan suatu keharusan untuk mengatasi permasalahan tugas di lapangan. Supervisi menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis

serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap professional.

Terdapat beberapa macam pendekatan supervisi yang dapat dilakukan, dan pilihan terhadap pendekatan didasari oleh pertimbangan dan alasan tertentu. Wiles dan Lovell (2003 : 421) mengemukakan bahwa pendekatan utama supervisi adalah meliputi, *collaborative supervision* dan *clinical supervision*. Sedangkan Sergiovanni (2003: 42) mengklasifikasi pendekatan supervisi menjadi empat macam yaitu, (1) supervisi klinis (*clinical supervision*), (2) supervisi kolegial (*collegial supervision*), (3) Supervisi individual (*self-directed supervision*), dan (4) Supervisi informal (*informal supervision*).

Supervisi sebagai bagian dari model supervisi menurut Willem (dalam Acheson dan Gall, 1980 : 1) adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional (Sahertian, 2000: 36). Sergiovanni (2003: 25) menyatakan bahwa pembinaan guru dengan pendekatan klinik adalah suatu pertemuan tatap muka antarapembina dengan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan pengajaran dan pengembangan profesi. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis adalah salah satu bentuk supervisi yang difokuskan pada upaya peningkatan sistem pembelajaran yang baik dan sistematis dan memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal melalui observasi dan analisis data secara objektif.

### **Langkah-Langkah Supervisi**

Untuk melaksanakan supervisi klinis, diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan melalui tiga tahap pelaksanaan, menurut Ekosusilo (2008 : 26) yakni : (a) pertemuan awal, (b) observasi, dan (c) pertemuan akhir, atau pertemuan balikan. Menurut Pidarta (2009: 780) langkah-langkah tindakan supervisi klinis adalah:

1. Pertemuan awal atau perencanaan yang terdiri dari: (a) menciptakan hubungan yang baik dengan cara menjelaskan makna supervisi klinis sehingga partisipasi guru meningkat, (b) menemukan aspek-aspek perilaku apa dalam proses belajar mengajar yang perlu diperbaiki, (c) membuat skala prioritas aspek-aspek perilaku yang akan diperbaiki, dan (d) membuat hipotesis sebagai cara atau bentuk perbaikan pada sub topik bahan pelajaran tertentu.
2. Persiapan yang terdiri dari: (a) bagi guru tentang cara mengajar yang baru hipotesis, (b) bagi supervisor tentang cara dan alat observasi seperti tape recorder, video, daftar cek, catatan anecdotal dan sebagainya
3. Pelaksanaan yang terdiri dari: (a) guru mengajar dengan tekanan khusus pada aspek-aspek perilaku yang diperbaiki, (b) supervisor mengobservasi, (c) menganalisis hasil mengajar secara terpisah
4. Pertemuan akhir, bisa juga dengan orang lain yang ingin tahu yang terdiri dari: a) guru memberikan tanggapan/ penjelasan/ pengakuan, (b) supervisor memberi tanggapan/ulasan, (c) menyimpulkan bersama hasil yang telah dicapai: hipotesis diterima, ditolak, atau direvisi, (d) menentukan rencana berikutnya, (e) mengulangi memperbaiki aspek tadi, dan (f) meneruskan untuk memperbaiki aspek-aspek yang lain

Berdasarkan kajian teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi

klinis merupakan salah satu jenis supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru dengan langkah-langkah meliputi pertemuan awal, observasi, pelaksanaan dan pertemuan akhir atau tahap tindak lanjut solusi. Dalam penelitian ini indikator dari supervise klinis meliputi a. Pertemuan awal atau perencanaan, b. tahap persiapan, c. tahap pelaksanaan supervisi atau observasi dan d. Pertemuan akhir tindak lanjut solusi.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian *ex post facto*, yakni penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2002 : 3). Pengambilan data dilakukan secara langsung terhadap kepemimpinan, tindakan supervisi klinis kepala sekolah dan kinerja guru Sekolah TK. Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini juga dinamakan dengan penelitian korelasional, yakni penelitian yang bertujuan mencari pengaruh atau korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini peneliti akan mengungkap pengaruh variabel kepemimpinan dan tindakan supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah TK di Kecamatan Boja.

Penelitian ini dilaksanakan di lembaga Taman kanak-kanak se-Kecamatan Boja Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini berlangsung sekitar 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Januari 2019 sampai dengan bulan September 2019.

#### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain lembar angket, ceklis (*check-list*) atau daftar centang. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari *Likert*, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Sugiyono (2013: 199) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang peneliti gunakan yaitu angket tertutup. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan, tindakan supervisi klinis dan kinerja guru.

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi yang telah dibentuk sebelumnya dan dapat diketahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan. Jika hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibentuk tersebut signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramal variabel terikatnya.

**Regresi Linier Sederhana.** Regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1,

2, dan 3 dengan persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b X$$

**Regresi Linier Multiple.** Persamaan regresi ganda untuk menguji hipotesis dengan persamaan regresi sebagai berikut.  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$  Sugiyono (2014: 27)

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 (5%).

Dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai kritis F (tabel) dengan nilai F (hitung) yang terdapat pada tabel analisis varian. Jika F (hitung) > F (tabel) maka keputusan menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat dari hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom *sig* atau *significance* (Ghozali, 2013: 98).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti variabel-variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Kinerja Guru**

Hasil angket tentang kinerja guru pada 38 lembaga TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, yang terdiri dari 6 indikator dengan 40 butir pernyataan. Dari hasil jawaban responden skor rata-rata kinerja guru sebesar 166.23 dengan standar deviasi 21.54 dan rentang skor minimum dan maksimum 102 s.d. 199. Berdasarkan skor yang diperoleh dari angket kinerja guru dapat diklasifikasikan menjadi 5, ditunjukkan tabel berikut ini.

Skor Perolehan		Frekuensi	Prosentase	Kriteria
Jumlah	Rata-rata			
102 – 121	6,65 – 3.12	3	2.91%	Sangat Tidak Baik
122 – 140	3,13 – 3,58	7	6.80%	Kurang Baik
141 – 160	3.59 – 4,05	30	29.13%	Cukup
161 – 179	4.06 – 4.51	33	32.04%	Baik
180 – 199	4.52 – 4,98	30	29.13%	Sangat Baik
Σ Skor tertinggi		199		

$\sum$ Skor terendah	102
$\sum$ Skor rata-rata	167.74

Kategori kinerja guru

Baik

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kinerja guru sebagian besar termasuk dalam kriteria baik, yaitu sebanyak 32.04%. Sedangkan sebanyak 29.13% guru berkinerja sangat baik dan sebagian lagi dengan kategori cukup. Dan sisanya, sebanyak 6.80% memiliki kinerja kurang baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Boja di kategori baik.

### Kepemimpinan

Hasil angket tentang kepemimpinan kepala sekolah pada 38 lembaga TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, yang terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir pernyataan. Dari hasil jawaban responden skor rata-rata kepemimpinan kepala sekolah sebesar 118.70 dengan standar deviasi 18.20 dan rentang skor minimum dan maksimum 78 s.d. 150. Berdasarkan skor yang diperoleh angket kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi 5, ditunjukkan tabel berikut ini.

Skor Perolehan		Frekuensi	Prosentase	Klasifikasi
Jumlah	Rata-rata			
78 – 92	2,60 – 3,08	9	8.74%	Sangat Tidak Baik
93 – 107	3,09 – 3,56	19	18.45%	Tidak Baik
108 – 121	3,57 – 4,04	22	21.36%	Cukup
122 – 136	4,05 – 4,52	31	30.10%	Baik
137 - 150	4,53 – 5,00	22	21.36%	Sangat Baik
$\sum$ Skor tertinggi		150		
$\sum$ Skor terendah		78		
$\sum$ Skor rata-rata		118.70		
Kategori kepemimpinan			Cukup	

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 30.10% responden menilai kepemimpinan termasuk dalam kriteria baik, sebanyak 22.36% guru menilai kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat baik dan sebagian lagi menyatakan cukup baik dan sebanyak 18.45% guru menilai kepemimpinan termasuk dalam kategori cukup. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepemimpinan di Taman Kanak-kanak Kecamatan Boja dikategorikan cukup.

### Supervisi klinis kepala sekolah

Hasil angket tentang supervise klinis kepala sekolah pada 38 lembaga TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, yang terdiri dari 4 indikator dengan 30 butir pernyataan. Dari hasil jawaban responden skor rata-rata supervise klinis kepala sekolah sebesar 118.70 dengan standar deviasi 18.20 dan rentang skor minimum dan maksimum 78 s.d. 150. Berdasarkan skor yang diperoleh dari angket supervise klinis kepala sekolah dapat diklasifikasikan menjadi 5, ditunjukkan tabel berikut ini.

Skor Perolehan		Frekuensi	Prosentase	Klasifikasi
Jumlah	Rata-rata			
128 – 144	2,30 – 2.84	4	3.88%	Sangat Tidak Baik
145 – 161	2,85 – 3,38	13	12.62%	Tidak Baik
162 – 177	3,39 – 3,92	41	39.81%	Cukup
178 – 194	3,93 – 4,46	25	24.27%	Baik

195 - 210	4,47 – 5,00	20	19.42%	Sangat Baik
$\sum$ Skor tertinggi		150		
$\sum$ Skor terendah		69		
$\sum$ Skor rata-rata		116.66		
Kategori supervisi klinis kepala sekolah			Cukup	

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa sebanyak 39.81% responden menyatakan bahwa supervise klinis kepala sekolah dengan kategori cukup, sedangkan sebanyak 24.27% responden menyatakan bahwa supervisi klinis kepala dengan kategori baik dan sebanyak 19.42% responden menyatakan sangat baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata supervisi klinis Taman Kanak-kanak Kecamatan Boja dikategorikan cukup

## Uji Hipotesis

### Hipotesis Pertama

#### 1. Analisis Korelasi

Hasil uji korelasi dengan SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini.

		Kinerja guru	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja guru	1.000	.696
	Kepemimpinan	.696	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja guru	.	.000

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat bahwa nilai  $r_{xy\text{hitung}}$  sebesar 0,696 dengan signifikasi sebesar 0,000. Karena nilai  $r_{xy\text{hitung}} = 0,696$  dan signifikasi = 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak.

#### 2. Analisis Model Regresi

Hasil uji model regresi dengan SPSS diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 94.662 dengan signifikasi sebesar 0,000. Karena nilai  $F_{\text{hitung}} = 94.662$  dan signifikasi = 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Karena  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya adalah model regresi signifikan. Karena model regresinya signifikan maka dapat diprediksi bentuk umum persamaan regresi liniernya adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX_1$

#### 3. Analisis Koefisien Regresi

Hasil uji koefisien regresi dengan SPSS diperoleh nilai konstanta 68.485 dan koefisien  $X_1$  adalah 0,823 Sehingga persamaan regresi linier sederhananya adalah  $\hat{Y} = 68.485 + 0,823 X_1$ .

#### 4. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ . Hasil uji determinasi dengan SPSS diperoleh nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0.696 dengan determinasi atau  $r^2 = 0,484$ . Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah 0,484 atau 48.4%. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 48,4% dan selebihnya dipengaruhi oleh factor lain diluar variabel kepemimpinan.

### Hipotesis Kedua

#### 1. Analisis Korelasi

Hasil uji korelasi ditampilkan pada tabel berikut ini

	Kinerja guru	Supervisi klinis

Pearson Correlation	Kinerja guru	1.000	.633
	Supervisi klinis	.633	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja guru	.	.000

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai  $r_{xy\text{hitung}}$  sebesar 0,633 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $r_{xy\text{hitung}} = 0,633$  dan signifikansi = 0,000

2. Analisis Model Regresi

Hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 67.53 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $F_{\text{hitung}} = 67.53$  dan signifikansi = 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Karena  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya model regresi signifikan.

3. Analisis Koefisien Regresi

Hasil penghitungan uji koefisien regresi  $X_2Y$  dengan SPSS diperoleh nilai konstanta 74.390 dan koefisien  $X_2$  adalah 0,787. Sehingga persamaan regresi linier sederhananya adalah  $\hat{Y} = 74.390 + 0,787X_2$ .

4. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y. Hasil uji determinasi dengan SPSS diperoleh sebesar 0.633 dengan determinasi atau  $r^2 = 0,401$ . Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan Variabel  $X_2$  terhadap Y adalah 0,401 atau 40,1%. Hasil ini memberikan gambaran bahwa supervisi klinis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 40,1% dan selebihnya dipengaruhi oleh factor lain diluar variable kepemimpinan.

**Hipotesis Ketiga**

1. Analisis Korelasi

Hasil penghitungan uji korelasi  $X_1X_2Y$  ditampilkan pada tabel 4.23

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749(a)	.561	.552	14.42196

Berdasarkan tabel 4.23 terlihat bahwa nilai  $r_{xy\text{hitung}}$  sebesar 0,749 Karena nilai  $r_{xy\text{hitung}} = 0,749 > r_{\text{tabel}} = 0,195$ , maka  $H_0$  ditolak. Karena  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

2. Analisis Model Regresi

Hasil uji model regresi  $X_1X_2Y$  dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 63.837 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Karena  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya model regresi signifikan. Bentuk persamaan regresi liniernya adalah  $\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$ .

3. Analisis Koefisien Regresi

Hasil penghitungan uji Koefisien Regresi  $X_1X_2Y$  dengan bantuan SPSS diperoleh nilai konstanta 47.041, koefisien  $X_1$  0,585 dan koefisien  $X_2$  adalah 0,426. Sehingga persamaan regresi linier sederhananya adalah  $\hat{Y} = 47.041 + 0,585 X_1 + 0,426 X_2$ .

4. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel dan  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama terhadap variabel Y. Hasil uji determinasi dengan

SPSS bahwa korelasi antara kepemimpinan dan supervisi klinis dengan kinerja guru diperoleh  $r$  hitung sebesar 0.749 dengan nilai  $R^2 = 0,561$ . Hal ini berarti ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan supervise klinis dengan kinerja guru, Sedangkan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$  sebesar 0,561 atau 56.1%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan dan supervisi klinis kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 56.1% sedangkan selebihnya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru. Hal penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang baik pula, demikian pula sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan menjadikan kinerja guru akan menjadi kurang baik pula. Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,696 juga menunjukkan bahwa arah korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja guru adalah positif, hal ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan guru berbanding lurus dengan kinerja guru. Artinya bahwa jika kepemimpinan meningkat maka akan diikuti meningkatnya kinerja guru dan sebaliknya.

Pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja termasuk dalam kategori cukup. Hal ini memberikan gambaran bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja guru yang tinggi dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan yang tinggi pula. Karena dengan kepemimpinan yang baik seorang guru akan bekerja secara maksimal dan memiliki target-target yang harus diselesaikan. Pemimpin yang berkedudukan sebagai pelatih akan memberikan inspirasi dan membantu mereka belajar, tumbuh dan merealisasikan para pengikut menjadi manusia yang potensial serta memberikan layanan pada masyarakat. Pemimpin sebagai agen perubahan akan memposisikan organisasi maju ke depan, membuat perubahan atau peningkatan terhadap pengambilan keputusan yang lain tentang bagaimana layanan pada kebutuhan yang banyak dan kelompok target yang seharusnya diberi perhatian. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2008 : 365) mengartikan kepemimpinan sebagai berikut : *“Leadership as ability to influence a group toward the achievement goals”*. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai tujuan. Kepemimpinan lebih menekankan sejauhmana seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menjadikan para pengikut untuk dapat bersama-sama dalam mencapai tujuan yang ditentukan, sedangkan kemampuan seorang pemimpin tidak lepas dari kemampuan manajerial.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Rejekiingsih (2001) tentang “Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMU di Kabupaten Tegal” disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMU di Kabupaten Tegal.

### **Pengaruh Supervisi klinis kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi klinis dengan kinerja guru. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa arah korelasi supervisi klinis dengan kinerja guru adalah positif, hal ini juga berarti bahwa supervisi klinis berbanding lurus dengan kinerja guru. Artinya jika supervisi klinis meningkat maka akan diikuti meningkatnya kinerja guru dan sebaliknya. Supervisi klinis pada dasarnya adalah usaha memberi layanan kepada guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran, yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas guru di kelas, untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan profesional guru tetapi juga untuk mengembangkan prestasi belajar guru. Tujuan supervisi secara umum adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas, dan pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.

Supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru selaku bawahannya. Kinerja guru bisa berkembang tergantung dari bagaimana seorang kepala sekolah memperlakukan guru selaku bawahannya. Bagaimana peran seorang kepala sekolah dapat menerapkan perannya yang terdiri dari *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* secara optimal sehingga dapat menimbulkan kemauan yang kuat dan semangat serta percaya diri dari para guru, memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, kepercayaan dan keyakinan kepada para guru bahwa yang dilakukan itu adalah benar. Kesempatan dan peluang untuk maju demi kemajuan sekolahnya, serta sugesti dan menciptakan rasa aman bagi para guru selaku bawahannya. Kesadaran untuk melakukan kinerja yang baik dari para guru bisa terwujud bukan karena dipaksa atau terpaksa oleh keadaan namun karena kesadaran dari dalam diri pribadi masing-masing guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syaiku (2003) tentang “Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Pengawas Depag terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Tsanawiyah Terpadu (MTsN) di Kabupaten Pati” disimpulkan bahwa supervisi pengawas Depag di Kabupaten Pati memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan kompetensi profesional guru. Disamping itu, kepemimpinan kepala MTsN yang dipersepsi guru di Kabupaten Pati juga memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan kompetensi profesional guru “

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi klinis Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian hubungan antara kepemimpinan dan supervisi klinis terhadap kinerja guru diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan supervisi klinis terhadap kinerja guru. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa arah korelasi kepemimpinan guru dan supervisi klinis dengan kinerja guru adalah positif, hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan guru dan supervisi klinis secara bersama-sama juga berbanding lurus dengan kinerja guru. Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan di sebuah lembaga pendidikan yaitu sekolah dapat dinilai jika memiliki tolok ukur yang jelas. Kepala sekolah yang mampu mengelola dengan baik, dan guru-guru memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, maka akan terciptanya kinerja guru yang baik pula. Karena seseorang yang akan memperoleh kinerja yang tinggi, tentunya memerlukan motivasi yang tinggi pula serta perlunya

supervisi klinis kepala sekolah dalam membimbing kepada guru-gurunya.

Kepala sekolah harus secara sukarela membantu para guru mengatasi dan meringankan permasalahan yang berkaitan dengan kesenjangan tugas ideal dan kenyataan. Jika demikian, tindakan supervisi klinis kepala sekolah akan dapat mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan peningkatan proses belajar mengajar agar lebih baik. Karena fungsi supervisi klinis sebagai alat bantu guru meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas. Sehubungan dengan fungsi itu, kepala sekolah harus menjadi fasilitator, mediator, planner, dan observer. Kepala sekolah juga dituntut menentukan, memahami, menghayati, dan menjabarkan tujuan supervisi klinis secara jelas, *aplicable* (dapat dilaksanakan), *observable* (dapat diobservasi), dan *measurable* (dapat diukur).

## E. SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada di bab IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal sebesar 48.4% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Jadi semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah maka kinerja guru juga akan semakin baik pula.
2. Terdapat pengaruh positif antara supervisi klinis terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal sebesar 40.1% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Artinya makin baik supervisi klinis sekolah maka makin baik pula kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan supervisi klinis terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal sebesar 56.10% sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Artinya makin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dan didukung dengan semakin baik supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka makin baik pula kinerja guru.

### Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Kepada Dinas Pendidikan, Sesuai dengan Permendikbud No. 15 tahun 2018 bahwa salah satu tugas kepala sekolah adalah melakukan supervisi. Dinas Pendidikan sebagai dinas yang terkait dengan pengangkatan kepala sekolah, maka sebelum diangkat menjadi kepala sekolah, seorang guru perlunya mengikuti diklat Calon Kepala Sekolah maupun kepala sekolah yang telah menjabat diikutkan dalam penguatan kepala sekolah yang diselenggarakan oleh LPPKS Indonesia bekerja sama dengan perguruan tinggi dan LPMP. Sehingga kepala sekolah tersebut akan mampu mengemban tugas sebagai kepala sekolah dengan tugas pokok kepemimpinan, kewirausahaan dan supervisi pendidikan.
2. Kepada Kepala Sekolah, Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah sebaiknya meningkatkan menjalin hubungan yang lebih intens dengan guru-guru, dengan meningkatkan komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru juga

dapat meningkat.

3. Kepada Guru, Guru diharapkan selalu mengikuti program-program yang diselenggarakan peningkatan kinerja guru demi peningkatan profesionalitas guru, yaitu pendidikan profesi guru. Selain itu, guru juga harus mampu melakukan pengembangan diri sendiri dengan belajar terus-menerus agar wawasannya semakin bertambah, sehingga dapat meningkatkan kecakapannya sebagai guru. Oleh sebab itu, guru harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dengan menggunakan media pembelajaran yang lebih interaktif

### **Implikasi**

Implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan supervisi klinis terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama-sama adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka seorang kepala sekolah harus berusaha menjadi kepala sekolah yang baik, bias mengayomi, melindungi serta mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru menjalin hubungan antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah selalu terjalin hubungan yang baik.
2. Penelitian ini hanya fokus pada kepemimpinan dan supervisi klinis sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sehingga masih ada factor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru misalnya faktor motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, hubungan kerja antar guru dan pimpinan dan sebagainya juga harus diperhatikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acheson, K.A and Gall, M.D. 1980. *Techniques in the Clinical Supervision of Teachers, 3d ed.* New York: Longman
- Acheson, Keith A & Meredith Gall. 1987. *Techniques in the Clinical Supervision of teacher.* New York : Longman.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia.* Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management.* Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan.* Jakarta. Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Fayol, Henry, 2001. *Industri dan Manajemen Umum,* Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son.
- Gaffar. Fakry. 2007. *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi.* Jakarta : P2 LPTK Dekdikbud
- Gibson, Ivan Cevich, Donnelly. 1999. *Organisasi :Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta Barat : Binarupa Aksara
- Gibson, James L. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.* Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goldhammer, R, R. H. Anderson, dan R.A. Krajewski. 2001. *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of teaching.* Second Edition, New York : Holt, Rinehart, and Sinston.
- Kimbrough, Max R., Steven O. Kimbrough, Priscilla Murphy. 2011. "On Using Text Analytics for Event Studies." International Conference on Artificial Intelligence and Law, 209-218
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World.* New York: Free Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen sumber daya manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi Hadari & Martini Hadari. 2005. *Kepemimpinan yang Efektif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pidarta, Made. 2009. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, Ngalm. 2016. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rifai, Moh. 2001. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* Bandung: Jenmars
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi,* Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo

- Sadler, Philip. 2000. *Mendesain Organisasi*. Penerjemah Fauzi Bustami, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Sahertian. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sergiovanni, T.J. 2003. *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Siagian, P & Sondang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Soewadji, L. 2012. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Yogyakarta : Kanisus
- Steers Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sudaryono, 2012. *Dasar-dasar evaluasi pembelajaran*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2008, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Surachmad, W. 2003. *Pengantar Belajar Mengajar*. Bandung : Tarsito
- Susilo, Eko Madyo. 2011. *Dasar-Dasar Pendidikan*, Semarang: Effhar Publishing.
- UU no 20 Thn. 2003. *Tentang Sisdiknas*, Transmedia Pustaka, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan dan Motivasi*, edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Wexley, Kenneth N. dan Yukl, Gary A. 2000. *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. (Moh. Ya'kub Suyudi & Eno Syafrudin, Trans). Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Wiles, Lovell Kimball. 2003. *Democratic Supervision*. New York. MS Grav Hill Book. Co
- Williams, 2009. *An Evaluat of Principal Interens Performance on the Interstate School Leaders Licensure Consortium (ISLLC) Standards” National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal Electronic*, Volume 26, Number 4, P 1-6
- Wiyono, 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Dirjen. Dikti, Depdikbud D2 LPTK
- Yukl, 2002. *Cross-situational, Multimethod Researchon Military Leader Effectiveness. Organizational Behaviour and HumanPerformance*, Vol. 30, Pp. 87-1 08
- Zulfiki, 2008. *Model Pendampingan Kepala Sekolah Dalam Melakukan Supervisi Akademik Di SD Negeri 060915 Medan Sunggal*. Jurnal J Tabularasa Pps Unimed Vol.5 No.1, Juni 2008