

Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Airmadidi.

Nicky Marselina Tumilantouw, Harol R. Lumapow, Viktory N. J. Rotty

^{1,2} Universitas Negeri Manado

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 2 Airmadidi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan pembinaan profesional bagi guru, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan. Dalam praktiknya, ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja guru, seperti rendahnya kemampuan dalam menyusun perangkat pembelajaran, kurangnya variasi metode dan media pembelajaran, serta minimnya kesiapan mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi manajerial maupun supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,062 + 0,080X_1 + 1,002X_2$, yang berarti peningkatan kompetensi manajerial (X_1) dan supervisi kepala sekolah (X_2) secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Y). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan efektivitas kepala sekolah demi mutu pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: kompetensi manajerial, supervisi kepala sekolah, kinerja guru, pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu elemen penting dalam dunia pendidikan adalah peran guru dalam menyampaikan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Menurut Sudjana (2010:45), kinerja guru yang optimal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan siswa dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Robbins (2006:10) menyatakan bahwa "*Organizational Behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness*" yang artinya Perilaku organisasi adalah bidang kajian yang meneliti pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi. Kompetensi manajerial yang baik dari seorang

pemimpin dapat meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang tinggi akan mampu mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan memberikan dukungan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain kompetensi manajerial, supervisi kepala sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2014:76) mengemukakan bahwa supervisi yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan dan evaluasi yang berkelanjutan. Supervisi akademik yang baik akan membantu guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif, serta meningkatkan motivasi kerja mereka. Menurut Sergiovanni dan Starratt (2007:38), supervisi pendidikan yang efektif harus mencakup aspek pengawasan langsung, pengembangan profesional guru, serta dukungan terhadap inovasi pembelajaran.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial dan supervisi yang optimal. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan dalam efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasa (2013:104) menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah yang masih mengalami kesulitan dalam menerapkan supervisi yang efektif. Selain itu, penelitian oleh Suparlan (2016:89) menemukan bahwa kurangnya kompetensi manajerial kepala sekolah dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan kinerja guru.

Selama mengajar di SMP Negeri 2 Airmadidi, peneliti mendapatkan tiga pimpinan yang berbeda-beda, masing-masing pimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja guru yang dilakukan di sekolah. Mulai dari kedisiplinan guru dalam kegiatan apel pagi dan apel pulang, penggunaan seragam guru-guru, jam efektif belajar mengajar sampai pada optimalisasi guru dalam menyesuaikan dan membuat administrasi guru seperti perangkat pembelajaran dan administrasi lainnya yang harus dipenuhi oleh guru seperti Platform Medeka Mengajar yang harus di buat dan harus mendapatkan minimal tiga sertifikat, pengolahan Rencana Hasil Kinerja (RHK), Komunita Belajar, sampai pada bagaimana guru harus dapat memajemen kelas baik pembelajarannya, gaya mengajar, motivasi belajar dan hasil belajar siswa. Sementara itu, guru dituntut harus menyelesaikan administrasi guru. Kebijakan dari masing-masing kepala sekolah dalam menanggapi hal ini sangat bervariasi dan sangat berpengaruh bagi kinerja guru di sekolah.

Peneliti juga melakukan observasi yaitu sampai saat ini masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru. Seperti rendahnya kemampuan guru dalam menyusun modul ajar atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Kebanyakan guru bersifat pragmatis diantaranya dengan menyalin modul ajar yang sudah jadi melalui internet sehingga masih banyak kekeliruan yang terjadi pada modul ajar yang digunakan guru. Menyalin artinya menjiplak modul ajar atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang ada di internet untuk digunakan sendiri tanpa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi guru itu sendiri dan lingkungan pembelajaran di sekolah. Selain itu, terdapat guru yang tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum memulai mengajar. Hal ini ditemukan saat akan melaksanakan supervisi. Terlihat bahwa beberapa guru baru mempersiapkan modul ajar di pagi hari, sementara kegiatan supervisi akan dilaksanakan di jam pertama. Padahal dari bagian kurikulum sudah memberikan informasi pada pekan lalu tetapi beberapa guru tersebut tidak

mempersiapkannya. Sebagian guru belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada yang melakukan keributan di kelas. Hal ini ditemukan saat jam pelajaran ada siswa yang saling mengejek satu dengan lainnya, bukannya guru melakukan restitusi malahan guru mencari wali kelas untuk menangani keadaan kelas yang dihadapi.

Sebagian guru tidak menggunakan pembelajaran yang bervariasi sehingga terasa membosankan bagi siswa. Kurangnya inovasi guru dalam menggunakan media pembelajaran dan Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) yang menarik. Hal ini ditunjukkan dari 40 guru hanya 12 guru yang menggunakan media pembelajaran maupun Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) yang menarik perhatian belajar siswa. Akan tetapi, ketika dilakukan supervisi semua guru dapat menggunakan media pembelajaran seperti *Liquid Crystal Display* (LCD), Televisi, Gambar-gambar yang menarik perhatian siswa, bahkan banyak *ice breaking*, Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) yang menarik. Tetapi setelah supervisi guru-guru selesai, guru tidak melakukan pembelajaran yang menarik. Sebagian guru yang sudah lama bekerja masih kurang pengetahuan tentang teknologi, sehingga dalam proses belajar mengajar masih belum mengoptimalkan penggunaan komputer dan *Liquid Crystal Display* (LCD). Kurangnya fasilitas seperti komputer dan *Liquid Crystal Display* (LCD) di sekolah memicu sebagian guru belum menggunakannya sebagai media pembelajaran. Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa guru dari sekolah menengah pertama yang berbeda di Kabupaten Minahasa Utara, menunjukkan bahwa hasil kinerja guru bervariasi yang berdampak pada hasil belajar siswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Airmadidi. Memahami hubungan antara variabel-variabel dengan harapan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka untuk mendukung kinerja guru yang lebih baik.

Kajian Teori

a. Pengertian Kepala Sekolah

Mulyasa (2013:24) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai supervisor dalam sekolah yang dipimpinnya.

Menurut Supardi (2013:45), kepala sekolah merupakan pemimpin pada sebuah lembaga sekolah. Karena bertugas memimpin sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Makawimbang (2012:6-7) menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menjadi komando atau ketua dalam dunia persekolahan yang bertanggung jawab atas keberlangsungan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah juga merupakan pencerminan dari kepemimpinan sekolah, di mana ia mengatur

personil yang ada sedemikian rupa sehingga memegang tanggung jawab sesuai dengan kompetensi atau pembagian tugasnya.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, serta peningkatan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Peran kepala sekolah sangat vital dalam mencapai tujuan pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

b. Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Nur Zazin (2016:20), kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin mencakup memiliki kepribadian yang kuat, seperti jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan berjiwa besar.

Rais Hidayat, Vicihayu Dyah M, dan Himmatul Ulya (2019:1) dalam tinjauan teoretis mereka, kompetensi kepala sekolah abad ke-21 mencakup kemampuan untuk mengelola sekolah secara efektif dan efisien, termasuk dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala sekolah mencakup kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan efisien, memiliki integritas moral yang tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 13 Tahun 2007, menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi utama yaitu Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Supervisi, Kompetensi Kewirausahaan dan Kompetensi Sosial.

c. Kompetensi manajerial kepala sekolah

1. Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi manajerial kepala sekolah mengacu pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki kepala sekolah dalam mengelola berbagai aspek sekolah agar berjalan efektif dan efisien. Menurut Mulyasa (2017:98), kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah, baik tenaga kependidikan, sarana-prasarana, hingga kurikulum, guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Sementara itu, menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007, kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program sekolah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan.

2. Dimensi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan berbagai kajian, kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dikategorikan dalam beberapa aspek utama:

1) Perencanaan Strategis Sekolah

Perencanaan strategis adalah proses penetapan tujuan jangka panjang sekolah serta strategi pencapaiannya. Menurut Sagala (2012:150), kepala sekolah harus mampu:

- a) Menyusun visi, misi, dan tujuan sekolah.
- b) Menetapkan program kerja tahunan berdasarkan analisis kebutuhan sekolah.

- c) Mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Pengelolaan Kurikulum dan Pembelajaran

Kompetensi manajerial juga mencakup pengelolaan kurikulum dan pembelajaran agar sesuai dengan standar nasional pendidikan. Menurut Depdiknas (2003:15), kepala sekolah harus:

 - a) Mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi dan kebutuhan peserta didik.
 - b) Memastikan implementasi pembelajaran sesuai dengan kebijakan nasional.
 - c) Mengawasi proses pembelajaran agar lebih inovatif dan efektif.
- 3) Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Glickman (2010:75), *principals should possess the following human resource management capabilities:*

 - a) *Recruitment and selection of educational personnel.*
 - b) *Professional development of teachers through training and supervision.*
 - c) *Providing motivation and rewards to educators.*

yang artinya dalam bahasa Indonesia yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, yang meliputi:

 - a) Rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan.
 - b) Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan supervisi.
 - c) Memberikan motivasi dan penghargaan kepada tenaga pendidik.
- 5) Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Menurut Stoner (2006:88), kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa fasilitas sekolah memadai guna mendukung proses pembelajaran. Ini mencakup:

 - a) Perencanaan kebutuhan sarana-prasarana sekolah.
 - b) Pemeliharaan dan pengelolaan fasilitas agar tetap layak digunakan.
 - c) Penggunaan teknologi untuk meningkatkan efektivitas manajemen sekolah.
- 6) Pengelolaan Keuangan Sekolah

Manajemen keuangan sekolah yang baik akan memastikan bahwa dana pendidikan digunakan secara efektif dan transparan. Menurut Sergiovanni dan Starratt (2007:110), kepala sekolah harus mampu:

 - a) Menyusun anggaran sekolah berdasarkan kebutuhan prioritas.
 - b) Mengelola dana BOS dan sumber pendanaan lainnya dengan akuntabilitas tinggi.
 - c) Melakukan audit keuangan secara berkala untuk menghindari penyimpangan.
- 7) Pengelolaan Hubungan Sekolah dengan Masyarakat

Menurut Purwanto (2010:125), kepala sekolah memiliki tugas untuk membangun hubungan baik dengan berbagai pihak eksternal, termasuk:

 - a) Menjalin komunikasi dengan komite sekolah dan orang tua siswa.
 - b) Membangun kerja sama dengan dunia usaha dan industri (DUDI).
 - c) Mengembangkan kemitraan dengan pemerintah dan komunitas pendidikan lainnya.
2. Peran Kompetensi Manajerial dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan

Kompetensi manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan mutu pendidikan. Menurut Mulyasa (2017:102), kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat:

- a) Meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru melalui supervisi yang efektif.
- b) Memastikan efektivitas pembelajaran melalui perencanaan dan pengawasan yang ketat.
- c) Mengoptimalkan penggunaan sumber daya sekolah untuk mendukung keberhasilan akademik siswa.

Penelitian oleh Sagala (2012:180) juga menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan kompetensi manajerial tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan guru yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah elemen kunci dalam keberhasilan pengelolaan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan profesionalisme guru, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan pengalaman dalam bidang manajemen pendidikan.

d. Kompetensi supervisi kepala sekolah

1. Pengertian Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Menurut Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2014:45), supervisi pendidikan adalah suatu upaya sistematis yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Sementara itu, menurut Mulyasa (2017:107), supervisi kepala sekolah adalah serangkaian aktivitas pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru melalui bimbingan, pengarahan, dan penilaian secara profesional. Dengan supervisi yang baik, kepala sekolah dapat memastikan efektivitas pembelajaran serta mendorong guru untuk terus berkembang.

Permendiknas No. 13 Tahun 2007, kompetensi supervisi kepala sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tindak lanjut terhadap supervisi akademik guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

2. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Sergiovanni & Starratt (2007:65), supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk:

- a) Meningkatkan profesionalisme guru dalam mengelola pembelajaran.
- b) Mengembangkan strategi dan metode pembelajaran yang inovatif.
- c) Menjamin efektivitas dan efisiensi proses belajar-mengajar.
- d) Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan bagi siswa.
- e) Meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru melalui umpan balik konstruktif.

3. Dimensi Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Berikut adalah beberapa dimensi utama kompetensi supervisi kepala sekolah:

a) Perencanaan Supervisi

Perencanaan yang matang sangat penting dalam supervisi akademik. Menurut Sagala (2012:210), kepala sekolah harus:

- 1) Menyusun program supervisi yang sistematis dan berkelanjutan.
- 2) Menentukan tujuan supervisi yang sesuai dengan kebutuhan guru dan sekolah.
- 3) Merancang metode supervisi yang efektif, seperti supervisi individual, kelompok, atau kunjungan kelas.

b) Pelaksanaan Supervisi

Dalam tahap pelaksanaan, kepala sekolah harus mampu melakukan supervisi yang bersifat konstruktif dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Menurut Manab (2013:175), pelaksanaan supervisi meliputi:

- 1) Observasi kelas untuk menilai efektivitas pengajaran.
- 2) Wawancara dan diskusi reflektif dengan guru.
- 3) Pemberian masukan yang membangun berdasarkan hasil observasi.

c) Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi

Evaluasi dan tindak lanjut bertujuan untuk memastikan bahwa supervisi yang dilakukan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Menurut Mulyasa (2017:112), kepala sekolah perlu:

- 1) Menganalisis hasil supervisi untuk menentukan kekuatan dan kelemahan guru.
- 2) Memberikan umpan balik yang jelas dan objektif.
- 3) Menyusun program pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan guru berdasarkan hasil evaluasi.

4. Model Supervisi Kepala Sekolah

Berbagai model supervisi telah dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas supervisi kepala sekolah. Berikut adalah beberapa model yang sering digunakan:

a) Supervisi Klinis

Menurut Goldhammer (2010:55), supervisi klinis adalah pendekatan supervisi yang menitikberatkan pada interaksi antara supervisor dan guru dalam rangka meningkatkan efektivitas pengajaran melalui observasi, analisis, dan umpan balik yang mendalam.

b) Supervisi Kolaboratif

Model ini menekankan kerja sama antara kepala sekolah dan guru dalam mengidentifikasi permasalahan pembelajaran serta mencari solusinya secara bersama-sama. Menurut Glickman (2014:92), pendekatan ini efektif karena menciptakan suasana yang lebih suportif dan tidak otoritatif.

c) Supervisi Artistik

Menurut Glickman (2014:105), supervisi artistik adalah pendekatan yang lebih fleksibel, menyesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing guru, serta mendorong kreativitas dalam proses pembelajaran.

5. Dampak Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kompetensi supervisi kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sagala (2012:215), supervisi yang efektif dapat meningkatkan:

- a) Kompetensi Pedagogik Guru
Guru lebih mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.
- b) Komitmen Guru terhadap Tugas
Supervisi yang baik mendorong guru untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Kualitas Interaksi Guru dan Siswa
Guru lebih mampu membangun hubungan positif dengan siswa sehingga pembelajaran menjadi lebih menyenangkan.
- d) Kemampuan Guru dalam Menggunakan Teknologi Pembelajaran
Supervisi dapat mendorong guru untuk memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2017:115), kepala sekolah yang memiliki kompetensi supervisi tinggi mampu menciptakan budaya kerja yang lebih profesional, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajarannya.

Kompetensi supervisi kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan. Supervisi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti hasil supervisi guna menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.

e. Kinerja guru

Menurut Robbins dan Judge (2006:216) "*Performance is a function of ability and motivation*" yang artinya Kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi. Seseorang akan menunjukkan kinerja yang tinggi jika kemampuan mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, dan motivasi mencakup semangat untuk mengajar, meningkatkan kualitas belajar siswa, dan mengembangkan diri. Sehingga, guru dengan kompetensi tinggi dan motivasi kuat cenderung menunjukkan kinerja profesional yang optimal dalam mengajar, membimbing, dan melayani siswa.

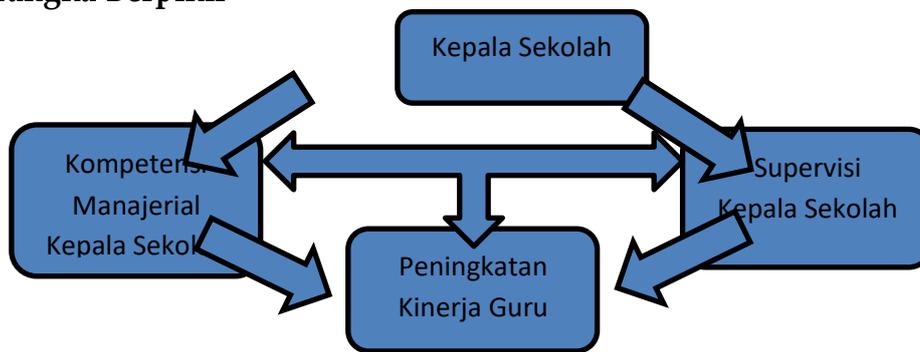
Menurut Rivai (2009:532) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara keseluruhan dari seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam konteks guru, definisi ini bisa mencakup: Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, menyusun perangkat ajar, menilai hasil belajar, dan berinteraksi dengan siswa. Hasil kinerja guru dapat diukur dengan standar seperti capaian hasil belajar siswa, evaluasi dari kepala sekolah/pengawas, kehadiran dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. produk pengembangan diri dan profesionalisme

Bandura (2001:3) menyebutkan "*Self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments*". *Self-efficacy* adalah keyakinan individu atas kemampuannya untuk mengatur dan

melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Guru dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri menghadapi tantangan kelas, lebih inovatif dalam mengajar, dan lebih gigih dalam membantu siswa. *Self-efficacy* guru juga berhubungan dengan kinerja mengajar, motivasi kerja, dan kemampuan menghadapi stres.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 35 Tahun 2010 memberikan petunjuk teknis yang berkaitan dengan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, di mana penilaian kinerja guru menjadi salah satu komponen penting. Beberapa poin penting terkait Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Permendiknas No. 35 Tahun 2010 yaitu Penilaian Kinerja Guru (menilai kompetensi dan kinerja dalam melaksanakan tugas utama), Instrumen Penilaian dan Implementasi Penilaian Kinerja.

B. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Bagan kerangka berpikir

Peningkatan kinerja guru merupakan faktor penting dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan kepala sekolah. Dalam konteks ini, dua faktor utama yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah: Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah secara efektif, termasuk aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Supervisi Kepala Sekolah: Upaya kepala sekolah dalam memberikan bimbingan, pembinaan, serta evaluasi terhadap kinerja guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan, kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial dan supervisi yang baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya mengenai hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
 - a. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial tinggi mampu mengelola sumber daya secara optimal, menciptakan kebijakan pendidikan yang mendukung, serta memberikan motivasi kepada guru.
 - b. Kepemimpinan yang efektif mendorong peningkatan semangat kerja, inovasi dalam pembelajaran, dan peningkatan profesionalisme guru.
2. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

- a. Supervisi yang baik memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru untuk memperbaiki metode pembelajaran dan meningkatkan kompetensinya.
 - b. Pembinaan yang berkelanjutan dari kepala sekolah dapat meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya serta meningkatkan motivasi kerja.
3. Kombinasi Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
- a. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik serta mampu melakukan supervisi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru.
 - b. Kombinasi kedua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

I.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana jenis penelitian ini merupakan salah satu metode pengambilan keputusan majerial yang memecahkan masalah yang dihadapi dalam suatu sistem. Menurut Margono (dalam Tanzeh, 2011:64) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih mengarah ke logika hipotesis verifikasi yang di mulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulannya atau hipotesis tersebut di tarik berdasarkan data empiris yang diperoleh, sehingga menekankan pada prinsip-prinsip empiris.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan metode penelitian menurut Sugiyono (2006:11) yaitu metode penelitian kuantitatif karena objek yang di teliti terukur dan rasional. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Jenis penelitian ini akan menggunakan rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang memberikan pengaruh yang signifikan (Sugiyono, 2006:36).

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Airmadidi selama tiga bulan yaitu bulan januari, february dan maret tahun 2025.

C. Populasi dan sampel

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru baik PNS, ASN PPPK, Honorer dan Tata usaha di SMP Negeri 2 Airmadidi berjumlah 42. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah 42 responden yang diperoleh dari jumlah guru di SMP Negeri 2 Airmadidi yang terdiri dari 22 guru PNS, 7 guru ASN PPPK, 11 guru honorer dan 2 tata usaha.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang sudah di susun oleh peneliti dan melakukan wawancara langsung dengan kepala sekolah. Angket di susun memakai skala *liker* dengan jenis sangat setuju dengan bobot poin 5, setuju dengan bobot poin 4, ragu-ragu dengan bobot poin 3, tidak setuju dengan bobot poin 2, serta sangat tidak setuju dengan bobot poin 1.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru dan tata usaha berjumlah 42 responden di SMP Negeri 2 Airmadidi dengan memberikan kuesioner kepada responden, menunjukkan adanya pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah pada kinerja guru. Hal ini ditunjukkan melalui data kuesioner yang telah di uji dengan menggunakan uji prasyarat yaitu uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov test* dan *test of linariaty*, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil uji normalitas *one sample komogorov-smirnov* menunjukkan nilai *Asiym Sig (2 tailed)*. Uji normalitas ini dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2) dengan hasil nilai signifikan 0,06 dan 0,07 menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga data tersebut berdistribusi normal. Kemudian dilanjutkan pada taraf signifikan 0,05 pada uji F simultan diperoleh nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

Ketika uji prasyarat telah terpenuhi maka dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda pada variabel. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebesar $9,062 + 0,080X1 + 1,002X2$ yang artinya nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,062 maka dapat diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 9,062. Kemudian nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,080 maka dapat diartikan jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga meningkat, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X2 juga bernilai positif yaitu 1,002 yang artinya jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga meningkat. Hasil uji F dalam regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai sig 0,001 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh signifikan kompetensi manajerial (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan uji pra syarat dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Airmadidi dapat di tarik simpulan bahwa pengaruh kompetensi manajerial

dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dapat di lihat melalui persamaan linier berganda diperoleh nilai persamaan regresinya yaitu $Y=9,062+0,080X_1+1,002X_2$ yang artinya nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,062 maka dapat diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 9,062. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif sebesar 0,080 maka dapat diartikan jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga meningkat, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X_2 juga bernilai positif yaitu 1,002 yang artinya jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga meningkat. Hasil uji F dalam regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai sig 0,001 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh signifikan kompetensi manajerial (X_1) dan supervisi kepala sekolah (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

Referensi :

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2001). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Depdiknas. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003.
- Glickman, C.D. (2010). *Leadership for learning: How to help teachers succeed*. Alexandria, VA: ASCD.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *Supervisi dan kepemimpinan pembelajaran: Pendekatan perkembangan (Edisi ke-9, Terj.)*. Jakarta: Indeks.
- Goldhammer, R. (2010). *Supervisi Klinis: Metode Khusus untuk Supervisi Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayat, R., Dyah, V. M., & Ulya, H. (2019). *Kompetensi Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Abad 21*. Core.ac.uk.
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. Armonk, NY: IBM Corp.
- Lolombulan, J. (2017). *Statistika bagi Peneliti Pendidikan*. Manado: ANDI.
- Margono. (2011). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manab, A. (2013). *Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Makawimbang, J. H. (2012). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Permendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Permendiknas. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

- Purwanto, M. N. (2010). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Organizational behavior (10th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sagala, S. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition (8th ed.)*. McGraw-Hill.
- Stoner, J. A. F. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, N. (2010). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugianto. (2007). *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suparlan. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zazin, N. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. IAIN Kediri.