

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Sohabatul Aslamiyah¹, Ajang Muhammad Abdul Jalil²

^{1,2} STIT Muhammad Mardiyana Tangerang, Jl. Raya Rajeg Tanjakan, Sukamanah, Kec. Rajeg, Kabupaten Tangerang, Banten
miaa026@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of the work environment and academic supervision of madrasah heads simultaneously have on teacher performance. This research uses a quantitative experimental method in the form of ex-post facto. The population and sample used a total sampling technique, namely all teachers at Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya with all respondents totaling 96 teachers. The data collection technique uses a questionnaire and to complete the questionnaire data, researchers also carry out observations, documentation and interviews. The data analysis technique in this research uses multiple regression analysis. The results of this research show: The work environment and academic supervision of madrasah principals have a positive and significant effect on teacher performance, this is evidenced by the linear equation $Y = 18.078 + 0.488 X_1 + 1.267 X_2$ and F count 137.422, with P-value or Sig 0.000 < 0.05, thus is H_a accepted and is H_o rejected. With the coefficient of determination, the value of Adjusted R Square is 74.2%, which means that there is an influence of $X_1, X_2 \rightarrow Y$ of 74.2%. So it can be concluded that there is a simultaneous influence of the work environment and academic supervision of madrasah heads on teacher performance.

Keywords: Work Environment, Academic Supervision, Principal of Madrasah, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis eksperimen dengan bentuk ex-post facto. Populasi dan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya dengan seluruh responden yang berjumlah 96 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan untuk melengkapi data angket, peneliti juga melakukan observasi, dokumentasi, serta wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan persamaan liniernya $Y = 18,078 + 0,488 X_1 + 1.267 X_2$ dan F hitung 137,422, dengan P-value atau Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan koefisien determinasi nilai Adjusted R Square adalah 74,2%, yang artinya bahwa terdapat pengaruh $X_1, X_2 \rightarrow Y$ sebesar 74,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Supervisi Akademik, Kepala Madrasah, Kinerja Guru.

Copyright (c) 2024 Sohabatul Aslamiyah, Ajang Muhammad Abdul Jalil

✉Corresponding author: Sohabatul Aslamiyah

Email Address: miaa026@gmail.com (Jl. Raya Rajeg Tanjakan, Sukamanah, Kec. Rajeg, Kabupaten Tangerang)

Received 28 January 2024, Accepted 2 February 2024, Published 6 February 2024

PENDAHULUAN

Guru adalah satu unsur pendidikan, dalam proses pendidikan di sekolah, tugas guru bukanlah sekedar mengajar tetapi sekaligus sebagai pendidik. Guru tidak hanya dituntut harus menguasai bahan ajar semata, tetapi harus menyadari dari hakikat pendidikan yang sesungguhnya. Harapan orang tua, masyarakat maupun pemerintah tertumpu pada guru terutama guru profesional untuk dapat memberikan pencerahan dalam dunia pendidikan yang tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik. (Djamarah, 2002) Guru sebagai pendidik harus betul-betul dapat memainkan

perannya untuk membentuk kecerdasan peserta didik secara seimbang, baik kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial serta kecerdasan lainnya. Oleh sebab itu tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mempunyai tanggung jawab sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 yaitu: “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil dan melaksanakan pembimbingan”. Dalam menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 yang menyatakan “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sertifikat pendidik seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan bukti formal yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dengan sertifikat pendidik tersebut, berarti seorang guru sudah memiliki kinerja yang profesional dalam melaksanakan proses kegiatan pembelajaran.

Menurut (Pupuh Fathhurrahman dan AA Suryana, 2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggungjawabnya 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 guru tidak mempunyai kinerja yang tinggi hanya akan memberikan dampak negatif bagi guru itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja.

Kinerja guru dapat dikatakan baik dan memuaskan, apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Piet A. Sahertian (2000) Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Berdasarkan pada hasil observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya, masih banyak terlihat adanya masalah dalam kinerja guru yang sering disepelekan, banyak sekali guru yang kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari, guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar seperti RPP, guru yang belum dapat mengkonduksikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada peserta didik yang melakukan keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi peserta didik atau pun monoton.

Keadaan diatas menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Oleh karena itu penulis mengamati bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya itu kurang maksimal disebabkan Karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah lingkungan kerja. (Sondang P. Siagian, 2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pekerja yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh bagi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, guru akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik juga. Adanya lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif akan dapat mengembangkan produktivitas guru yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik. Maka dengan lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk.

Dengan kata lain, semakin terpenuhinya kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran maka akan semakin tinggi juga keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang nyaman, serta memenuhi standar kebutuhan yang layak. Dengan demikian sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru. Dan lingkungan kerja pun menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja guru.

Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, siswa maupun masyarakat yang ada di sekitar sekolah, maka secara tidak langsung guru akan merasa senang untuk datang ke sekolah yang tentu secara tidak langsung kinerja pun dapat lebih baik. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan belajar mengajar dengan lebih giat.

Selain harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan kinerja guru. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya yaitu supervisi akademik. Karena supervisi akademik ini sangat dibutuhkan. Dengan adanya suatu pengawasan ini tentu bertujuan untuk melakukan perbaikan dalam kinerja guru. Pengawasan bagi guru untuk melaksanakan evaluasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam kegiatan evaluasi ini layaknya seorang guru, dengan melakukan evaluasi terhadap peserta didik untuk mengetahui sejauh mana pemahaman yang diperoleh peserta didik dalam kegiatan belajar yang telah dilakukan, guru dapat menentukan tindakan selanjutnya dalam proses pembelajaran, baik berupa kegiatan pengayaan maupun kegiatan perbaikan.

Begitu pula dengan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sudah seharusnya dilakukan evaluasi dan guru diberikan bimbingan secara tepat agar dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang dijumpai dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh seorang pemimpin di lembaga tempatnya bekerja, dalam hal ini seorang pemimpin yang dimaksud adalah kepala madrasah. Pengawasan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam konteks persekolahan lebih sering dikenal dengan istilah supervisi.

Menurut (Sahertian, 2000) supervisi merupakan usaha untuk mengembangkan proses pengajaran ke arah yang lebih baik dengan pemberian bantuan dan layanan bagi guru-guru secara perorangan ataupun per kelompok. Supervisi merupakan upaya pembinaan agar semua faktor yang mempengaruhi guru tidak mengganggu kinerja mereka, melainkan sebaliknya menggiringnya menjadi potensi untuk bekerja secara profesional. Kepala madrasah adalah orang yang berkedudukan di atas atau yang dikenal dengan pemimpin madrasah yang dianggap mampu, dan berpengalaman dalam hal pembelajaran serta berkompeten dalam pelaksanaan supervisi. Dengan adanya kepala sekolah yang profesional, yang memberikan bantuan kepada guru dengan melaksanakan supervisi kepada guru-gurunya, agar proses pembelajaran di kelas dapat berlangsung lebih baik lagi, akhirnya akan berpengaruh positif bagi pengembangan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik lagi (Fathurrohman, 2011).

Menurut (Suhardiman, 2012) kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Senada dengan yang dikemukakan oleh (Suhardiman, 2012), maka sudah menjadi kewajiban kepala sekolah sebagai supervisor untuk memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui supervisi akademik. Menurut (Pidarta, 2009) posisi kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas untuk membina para guru menjadi profesional. Pembinaan terhadap guru meliputi aspek pribadi guru, peningkatan profesi yang terus menerus, pembinaan untuk memperbaiki kekurangan dalam proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, pembinaan berkenaan dengan keragaman kemampuan guru, keragaman daerah, serta kemampuan guru dalam kerja sama dengan masyarakat.

Tujuan dari kegiatan supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan keprofesionalan guru. Kinerja guru dalam proses pembelajaran menjadi titik fokus utama dalam pelaksanaan supervisi akademik yaitu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional yang dimanifestasikan dalam kinerja membelajarkan peserta didiknya. Hasil supervisi yang didapat akan memberikan gambaran tentang kinerja guru dan bantuan apa yang semestinya diberikan oleh seorang supervisor kepada guru yang disupervisi.

Kegiatan supervisi akademik ini sangat penting untuk dilakukan. Karena kinerja guru yang sesungguhnya dapat diketahui secara jelas dengan pelaksanaan supervisi akademik ini. Meskipun Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya memahami pentingnya pelaksanaan supervisi akademik, namun pada kenyataannya pelaksanaan supervisi menjadi hal yang sulit untuk

dilaksanakan mengingat tugas kepala madrasah bukan hanya bertugas di dalam lingkup madrasah, namun juga bertugas di luar lingkup madrasah.

Faktor manajemen waktu menjadi hal yang paling mendasar penyebab tidak maksimalnya pelaksanaan supervisi akademik. Terlebih lagi pelaksanaan supervisi akademik memiliki prinsip dilaksanakan secara berkesinambungan yang artinya supervisi akademik harus dilakukan dengan periode waktu tertentu. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan secara berkesinambungan hendaknya oleh kepala madrasah dijadikan sebagai cara untuk memantau peningkatan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Akan tetapi mengingat faktor manajemen waktu diatas menjadikan kurang efektifnya kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai supervisor.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex-post- facto*. (Arikunto, 2010) mengatakan bahwa penelitian *ex-post- facto* adalah model penelitian yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Penelitian *ex-post- facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada dan telah terjadi sebelumnya, sehingga dalam penelitian ini tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik. Pengumpulan data menggunakan instrumen analisis yang bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi adalah sekelompok objek yang akan diteliti (Suharsmi Arikunto, 2013). Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili dari jumlah populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling. Menurut (Sugiyono, 2007), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya, yang mana seluruh guru tersebut pada tahun pelajaran 2022/2023 berjumlah 96 guru.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melakukan pengambilan data langsung pada objek lapangan yaitu dengan kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data untuk mengolah data melalui penyebaran kuesioner (angket) ini dengan pernyataan sebanyak 20 item pada setiap variabelnya yang diberikan kepada responden. Dan teknik pengisian angket ini dilakukan secara offline. Kemudian hasil data tersebut berbentuk angka yang di uji coba melalui pengujian instrument meliputi uji

validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya perlu untuk dilakukan pengolahan dan penganalisisan lebih lanjut. Pengolahan data lanjutan tersebut dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, serta untuk melengkapi data angket, peneliti juga melakukan observasi, dokumentasi, serta wawancara.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya

a. Uji Anova

Tabel 1. Uji Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1476.598	2	738.299	137.422	.000 ^a
	Residual	499.642	93	5.372		
	Total	1976.240	95			

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas diperoleh data F hitung 137,422 dengan P-value atau Sig 0,000 > 0,05. Dengan demikian Ho ditolak. Jadi, lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Uji Coefficient

Tabel 2. Uji Coefficient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.078	4.253		4.251	.000
	Lingkungan Kerja	.488	.073	.590	6.728	.000
	Supervisi Akademik Kepala Madrasah	1.267	.088	1.265	14.417	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas diperoleh konstanta (B) yaitu 18,078 koefisien regresi (X1) adalah 0,488, (X2) adalah 1.267 dengan signifikansi 0,000, maka liniernya adalah $Y = B + X_1 + X_2 + X_3$, $Y = 18,078 + 0,488, X_1 + 1.267, X_2$

c. Uji Model Summary

Tabel 3. Uji Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.864 ^a	.747	.742	2.318	.747	137.422	2	93	.000

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi berganda $R_{XY} = 0,864$, R square adalah 0,74. Dengan demikian koefisien korelasi X_1, X_2 ke Y adalah signifikan. Nilai ini menunjukkan nilai determinasinya adalah $0,74 \times 100 = 74\%$. Artinya bahwa lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 74% .

Jadi kesimpulannya persamaan linier dari rumusan masalah yang ketiga adalah $Y = B + X_1 + X_2$, $Y = 18,078 + 0,488 X_1 + 1.267 X_2$ dan F hitung 137,422, dengan P-value atau Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah, berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai determinasinya adalah $0,74 \times 100\% = 74\%$. Yang artinya bahwa lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 74%.

Diskusi

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil output pada tabel ANOVA 7 diatas, yang diketahui bahwa hasil pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru diperoleh data F hitung 137,422, dengan sig. $0,00 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Adapun selanjutnya berdasarkan hasil output yang terdapat pada tabel model summary 9, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda dengan R square 0,747 dan adjusted R square sebesar 0,742, hasil nilai ini menunjukkan bahwa nilai determinasinya adalah $0,747 \times 100\% = 74,2\%$. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 74,2%. Sisanya $100\% - 74,2\% = 25,8\%$ dipengaruhi oleh epsilon atau variabel yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik di madrasah baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, serta program supervisi akademik kepala madrasah yang berjalan dengan baik, maka kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dilakukan oleh Bakti Handayani mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Karangdowo". Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja dengan hasil penelitian Koefisien determinasi R square sebesar 0,483, artinya nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja guru di SMA Negeri I Karangdowo. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap variabel kinerja di SMA Negeri I Karangdowo adalah 48,3% dari 100% selebihnya 51,7% dijelaskan oleh variabel yang lain, tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri I Karangdowo.

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala madrasah ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teoriteori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja guru

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap data penelitian secara keseluruhan, sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Maka peneliti menarik kesimpulan bahwa : Lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan persamaan linier dari rumusan masalah yang ketiga adalah $Y = B + X_1 + X_2$, $Y = 18,078 + 0,488 X_1 + 1.267 X_2$ dan F hitung 137,422, dengan P-value atau Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah, berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai determinasinya adalah $0,742 \times 100\% = 74,2\%$, yang artinya bahwa lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 74,2%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut: (1) Kepala madrasah sebagai leader dilembaga yang dipimpinya hendaknya meningkatkan lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka tugas dan kewajiban mereka dapat berjalan secara efektif dan efisien. (2) Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah juga sebagai leader dilembaga yang dipimpinya hendaknya ditingkatkan, agar proses pembinaan kedepan semakin baik dan tentunya ini berpengaruh terhadap kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih peneliti ucapkan kepada seluruh pihak yang telah andil dalam membantu penelitian ini hingga selesai, khususnya Ibu kepala madrasah dan juga seluruh guru-guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tasikmalaya. Tanpanya peneliti tidak akan bisa menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik dan semaksimal mungkin.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Djamarah. (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatthurrohman. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pidarta. (2009). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardiman. (2012). *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana AA dan Pupuh F. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Bekti H. (2005). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Karangdowo*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 tentang Pendidik.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8.