

# Pengaruh *Reinforcement* Pasca Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru MTsN Se Kabupaten Limapuluh Kota

Teti Asmarni<sup>1✉</sup>, Supriadi<sup>2</sup>

(1) Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

(2) Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

✉ Corresponding author  
([andragogi72@gmail.com](mailto:andragogi72@gmail.com))

## Abstrak

Penelitian ini tentang pemberian reinforcement pasca supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran serta meningkatkan kinerja guru. Kecerdasan emosional guru juga tak kalah berpengaruhnya pada peningkatan kinerja guru. Namun, masih ada kepala madrasah yang tidak memberikan reinforcement secara optimal kepada guru dan ada guru yang belum mampu mengelola kecerdasan emosionalnya sehingga mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan fenomena pemberian *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah dan pengelolaan kecerdasan emosional guru yang ditemukan berdampak pada peningkatan kinerja guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota. Hasil penelitian dengan nilai R adalah 0,265, berarti bahwa terdapat pengaruh *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah sebesar 26,5% terhadap kinerja guru MTsN se kabupaten Limapuluh Kota. Peneliti menyimpulkan juga nilai R sebesar 0,428, menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru MTsN se kabupaten Limapuluh Kota sebesar 42,8%.

**Kata Kunci:** *Reinforcement, Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru MTsN.*

## Abstract

This research is about providing reinforcement after academic supervision conducted by the Head of Madrasah to improve the quality of learning and improve teacher performance. Teachers' emotional intelligence is no less influential on improving teacher performance. However, there are still madrasah principals who do not provide optimal reinforcement to teachers and there are teachers who have not been able to manage their emotional intelligence so that it affects teacher performance in the learning process. This research method is quantitative research using a correlational approach. This method is used to describe the phenomenon of providing reinforcement after academic supervision by the Head of Madrasah and the management of teachers' emotional intelligence which is found to have an impact on improving the performance of MTsN teachers in Limapuluh Kota Regency. The results of the study with an R value of 0.265, that there is an effect of reinforcement after academic supervision by the Head of Madrasah of 26.5% on the performance of MTsN teachers in Limapuluh Kota district. Researchers also concluded a value of 0.428, answering the hypothesis that there is an influence of the teacher's emotional intelligence variable on the performance of MTsN teachers in Limapuluh Kota district by 42.8%.

**Keywords:** *Reinforcement, Emotional Intelligence, Teacher MTsN Performance*

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan berkualitas di madrasah akan berhadapan dengan tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi dan efektivitas pendidikan. Selaras dengan napas otonomi

pendidikan yang memberi peluang kepada pengelola madrasah untuk melakukan gerakan inovatif dalam rangka memberdayakan madrasah secara kreatif dan dinamis untuk menjawab tantangan era globalisasi. Hal ini sesuai dengan tag line "Madrasah Mandiri Berprestasi".

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam tentunya memerlukan proses panjang agar menjadi madrasah mandiri berprestasi. Supriadi menyatakan bahwa: Islamic education institution in short can be a simple organization which is transferring ideas and assesment to the student. It has a long process to reach, so it needs a good leadership to make it easier . Bahwa lembaga pendidikan Islam secara singkat dapat berupa organisasi sederhana yang mentransfer ide dan penilaian kepada siswa. Hal ini memiliki proses yang panjang untuk mencapainya, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang baik untuk memudahkannya(Supriadi,2012)

Guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya di kelas merupakan ujung tombak dan pemain tunggal. Dengan komitmen yang teguh dan jiwa keprofesionalan yang tinggi akan mendorong dan menuntun guru untuk bekerja secara profesional sesuai dengan aturan. Kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan kegiatan penilaian hasil belajar .

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru . Peningkatan kinerja guru akan berdampak pada peningkatan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar(Aswaruddin,2021)

Guru pada dasarnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu, sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personel pendidikan lain dadrrasah. Program pembinaan guru yang lazim disebut supervisi akademik. Supervisi akademik dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mutu pembelajaran serta meningkatkan kinerja guru demi terwujudnya tujuan Pendidikan(Zulfakar Zulfakar,2020)

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik bukan penilaian unjuk kerja pendidik melainkan membantu pendidik mengembangkan kemampuan profesionalismenya(Doni Juni dan Rismi Samad Priansa,2020)

Aktifitas bimbingan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan dalam hal ini kepala madrasah terhadap guru. Sehingga guru dapat mengimplementasikannya secara langsung dalam pelaksanaan pembelajaran untuk memperbaiki situasi belajar dan meningkatkan mutu pembelajaran. Inilah yang di maksud dengan supervisi akademik. Titik berat supervisi adalah perbaikan dan pengembangan kinerja guru yang langsung menangani peserta didik. Melalui perbaikan dan pengembangan secara kontinyu, pada akhirnya berdampak pada efektivitas proses pembelajaran. Disamping mengawasi dan membina, supervisor dalam hal ini kepala sekolah/madrasah sejatinya memberikan pertolongan, bantuan, bimbingan motivasi, dan memberikan arahan kepada guru maupun tenaga kependidikan dalam mengatasi hambatan dan kesulitan dalam bekerja. Supervisor mengemban tugas pembelajaran untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemaksiatan atau perbuatan tidak terpuji(A.Khasanah,2010)

Doni Juni Priansa dan Rismi Samad, menyatakan bahwa hasil supervisi perlu ditindak lanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan; teguran yang bersifat mendidik; dan kesepakatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut. Pemanfaatan hasil umpan balik supervisi akademik menyangkut dua kegiatan penting, yaitu berkenaan dengan pembinaan dan pementapan instrumen supervisi akademik .

Penguatan (reinforcement) adalah segala bentuk respon, apakah bersifat verbal ataupun nonverbal, yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku si pemberi terhadap tingkah laku si penerima, yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (feed back) bagi sipenerima atas perbuatannya sebagai suatu tindakan dorongan ataupun koreksi. Penguatan dikatakan juga sebagai respon terhadap tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk mengganjar atau membesarkan hati agar mereka lebih aktif dan bersemangat berpartisipasi .

Penggunaan reinforcement merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam tindak lanjut supervisi akademik di madrasah. Tindak lanjut tersebut berupa: penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin memiliki kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Supriadi menyatakan bahwa, *leadership is the proces to move, influence, motivate and direct the people in education organization to achieve the purpose which is maintained before. therefore, leadership is a wide concept where it relates to objective quality which is useful and influential to education institution and society* .

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru adalah pelaksana pendidikan di madrasah yang langsung berinteraksi dengan peserta didik dan merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru pada dasarnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk. Keberhasilan guru dalam mengajar karena adanya supervisi Kepala Madrasah sehingga para guru termotivasi. Melalui penerapan *reinforcement* terstruktur dan berkelanjutan oleh Kepala Madrasah diharapkan guru termotivasi untuk lebih meningkatkan kegiatan pembelajaran. Baik yang berkenaan dengan penggunaan metode, strategi maupun pendekatan pembelajaran. Demikian halnya dengan penggunaan media pembelajaran yang bisa membantu siswa agar dapat belajar secara efektif .

Melalui hasil supervisi akademik kepala madrasah, proses pembelajaran yang dipandang cukup baik di apresiasi dan kurang akan diperbaiki melalui perbincangan antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Pemecahan masalah maupun kesulitan yang dihadapi dipecahkan bersama. Artinya kepala madrasah sebagai supervisor memberikan penguatan (*reinforcement*) kepada guru bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk memperbaiki proses pembelajaran yang lebih berkualitas.

Lebih lanjut bahwa pemberian *reinforcement* dapat dengan berbagai cara, teknik ataupun pendekatan. Intinya *reinforcement* dilaksanakan dengan satu tujuan memberi penguatan terhadap pelaksanaan pembelajaran guru. Pemberian *reinforcement* tidak hanya pada sisi kekurangan yang ada pada guru tetapi kelebihan yang sudah dilakukan dalam proses pembelajaran perlu diberikan penguatan. Tujuannya adalah agar guru tidak mengalami kemunduran terhadap proses pembelajaran yang telah dilakukan secara baik. Kondisi yang telah baik itu minimal dipertahankan . John M. Ivancevich, Robert Konospaske dan Michael T. Matteson yang dikutip Muhammad Shalihin, et al (2013) menyatakan bahwa "jika *reinforcement* positif memiliki nilai (diinginkan) bagi seseorang, hal tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja" .

Profesionalisme guru dalam proses pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan dan kematangan menuju kemandirian. Guru bukan hanya berperan sebagai pengajar dan menyampaikan materi pelajaran sebagai pertanggungjawaban pembelajaran, melainkan guru harus bertindak sebagai pendidik. Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya menguasai bahan ajar dan kemampuan mengajar saja, tetapi harus memiliki juga kepribadian handal sehingga menjadi sosok panutan. Proses mental guru dalam menanggapi sesuatu, termasuk sebagai pribadi sekaligus guru yang perlu menerima arahan, masukan dari Kepala Madrasah.

Guru sebagai manusia yang mandiri memiliki karakteristik yang khas dalam memberikan persepsi yang membentuk penafsiran tentang pembinaan, *reinforcement* Kepala Madrasah sesuai tingkat kecerdasan emosionalnya.

Goleman menyatakan bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15% sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/ kepribadian. Hasil penelitian Goleman menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri, dan inisiatif yang dikenal dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menggambarkan bagaimana potensi individu untuk menguasai kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri (*self-management*), empati (*social awareness*) dan keterampilan sosial (*relationship management*) dalam mewujudkan keberhasilan dalam pekerjaan .

Membina, mendampingi, mengarahkan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran menjadi hal yang penting dilakukan oleh seorang kepala madrasah. Melalui penggunaan *reinforcement* pasca supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran serta meningkatkan kinerja guru. Namun kecerdasan emosional guru juga tak kalah berpengaruhnya pada peningkatan kinerja guru.

Menurut Wahyudi (2012) dalam Wartini, bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya .

*Performance teachers and professionalism in planning, implementing, evaluating learning processes and outcomes can be increased* . Kinerja guru adalah keprofesionalan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, proses evaluasi pembelajaran dan menjadi meningkat.

Kinerja guru adalah unjuk kerja dalam konteks profesi guru merupakan kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian hasil belajar. Kinerja guru mempunyai karakteristik tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan karakteristik

kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru .

Tugas dan tanggung jawab guru telah diatur dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen, pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik . Undang-Undang ini menguraikan tugas pokok guru, menjadi acuan utama guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pencapaian kinerja guru menjadi suatu hal yang penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Baiknya kinerja guru akan berbanding lurus dengan kualitas pendidikan. Betapapun bagusnya kurikulum, metode, media, sumber, serta lengkapnya sarana prasarana namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru.

Darma dalam Tiarnis mengatakan bahwa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri atas: (1) kemampuan, (2) sikap, (3) minat, dan (4) persepsi. Sedangkan faktor eksternal meliputi: (1) struktur tugas, (2) iklim organisasi dan (3) sistem imbalan .

Sesuai beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru artinya kemampuan pengajar pada melaksanakan tugas sesuai menggunakan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran supaya hasilnya sesuai tujuan yang telah ditetapkan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan madrasah. Sedangkan tugas-tugas utama yang harus dilaksanakan guru meliputi perencanaan proses pembelajaran, aplikasi proses pembelajaran dan penilaian akibat pembelajaran. Wujud dari sikap pengajar adalah aktivitas guru dalam aktivitas belajar mencapai kompetensi lulusan (Muhammad Shalihin H.M.Asrori, Wahyudi, 2014)

Berdasarkan riset awal yang telah dilakukan pada kegiatan supervisi akademik kepala madrasah MTsN 1, 2, 3 dan 4 Limapuluh Kota pada pertengahan bulan September 2022 diperoleh data bahwa pelaksanaan supervisi akademik sudah terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari adanya program supervisi akademik, yang diantaranya berisi jadwal pelaksanaan supervisi kunjungan kelas dan instrumen pengamatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan instrumen supervisi kunjungan kelas. Namun fenomena di lapangan yang berkaitan dengan aktivitas guru dan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut: 1) sebagian guru masih menerapkan pembelajaran yang konvensional dengan metode ceramah, tanya jawab, dan pemberian tugas; 2) minat dan motivasi guru dalam inovasi yang masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap guru yang cenderung apatis dan kurang antusias terhadap stimulus dari Kepala Madrasah; 3) guru meng-copy-paste RPP dan perangkat pembelajaran milik orang lain, 5) supervisi dilaksanakan satu kali dalam satu semester dengan tujuan hanya untuk kepentingan administrasi PKG, tanpa disertai tindak lanjut.

Wawancara dengan beberapa orang guru mengenai pelaksanaan tindak lanjut kegiatan supervisi, belum sepenuhnya dirasakan oleh guru. Diperoleh data bahwa masih banyak guru yang membutuhkan bimbingan, arahan dan penguatan sehingga terjalin komunikasi yang baik, kondusif antara guru dan kepala madrasah.

Penelitian Muhammad Shalihin, et al bahwa: hasil analisa data, ditemukan tentang gambaran kompetensi profesional guru dalam penguasaan materi, struktur, konsep dan keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Penggunaan reinforcement kepala sekolah berupa reinforcement positif dan reinforcement negatif dalam bentuk sikap, tindakan maupun berbagai kegiatan dapat mendorong meningkatnya kinerja dan kompetensi profesional guru . Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Casriyanti Iffah Budiningsih et al, menunjukkan bahwa kompetensi guru berkorelasi positif dan kuat dengan kecerdasan emosional guru, dengan nilai koefisien korelasi (  $r$  ) sebesar 0.730; hal tersebut memberikan makna makin tinggi kompetensi seorang guru, maka makin tinggi pula tingkat kecerdasan emosionalnya .

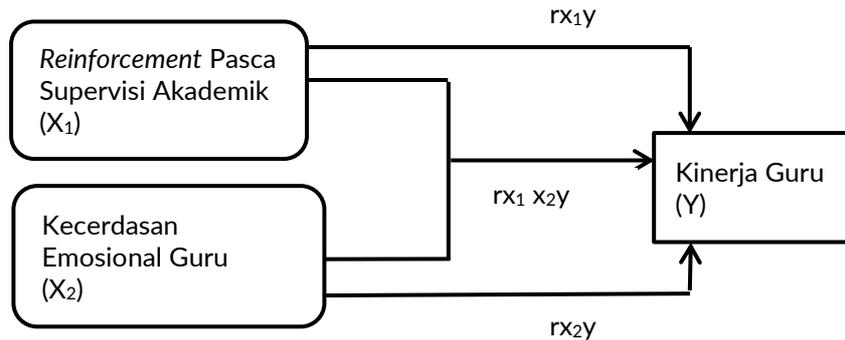
Berdasarkan temuan awal di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh kepala madrasah dan kecerdasan emosional guru terhadap peningkatan kinerja guru-guru MTsN se kabupaten Limapuluh Kota. Untuk itu, dirumuskan penelitian dalam sebuah tesis dengan judul Pengaruh *Reinforcement* Pasca Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru MTsN Se Kabupaten Limapuluh Kota.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah Ex Post facto korelasi. Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan atau tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih . Arikunto juga menyatakan, penelitian korelasional (Correlational Studies) adalah penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada .

Variabel Penelitian ini adalah: a. Variabel bebas (*variabel independent*) yang terdiri dari X1 (*reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah) dan X2 (kecerdasan emosional guru), b.

Variabel terikat (variabel *dependent*) yaitu Y (kinerja guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota). Sehingga kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru ASN MTsN yang ada di Kabupaten Limapuluh Kota yang berjumlah 7 MTsN.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

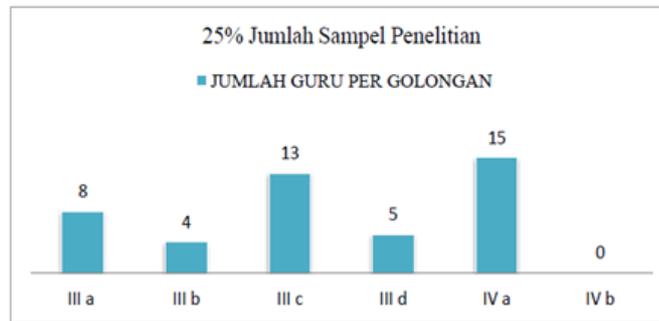
No	N	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MTsN 1	Limapuluh Kota	32
2	MTsN 2	Limapuluh Kota	19
3	MTsN 3	Limapuluh Kota	44
4	MTsN 4	Limapuluh Kota	19
5	MTsN 5	Limapuluh Kota	28
6	MTsN 6	Limapuluh Kota	30
7	MTsN 7	Limapuluh Kota	7
		Jumlah	179

Sampel ditetapkan melalui *stratified proporsinal random sampling* dimaksudkan agar mendapatkan sampel acak berdasarkan strata.

**Tabel 2. Sampel Penelitian**

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru						Jlh
		III A	IIIB	IIIC	IIID	IVA	IVB	
1	MTsN 1 Limapuluh Kota	2	0	3	1	2	0	8
2	MTsN 2 Limapuluh Kota	0	1	2	0	1	0	4
3	MTsN 3 Limapuluh Kota	2	1	2	1	5	0	11
4	MTsN 4 Limapuluh Kota	0	1	1	1	2	0	5
5	MTsN 5 Limapuluh Kota	2	1	1	2	1	0	7
6	MTsN 6 Limapuluh Kota	2	0	3	0	3	0	8
7	MTsN 7 Limapuluh Kota	0	0	1	0	1	0	2
	Jumlah	8	4	13	5	15	0	45

Gambar 4.2  
Sampel Penelitian 25% yang di Teliti



Penelitian menggunakan angket tertutup dengan butir-butir pernyataan positif dan negatif, dengan bantuan *scales likert* untuk alternatif jawabannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini terdapat gambaran pengaruh reinforcement pasca supervise akademik oleh Kepala Madrasah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru MTsN se kabupaten Lima Puluh Kota, sebagai berikut:

#### Hasil Uji Hipotesis 1

##### a. Hasil Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,906	22,654		4,526	,049
x1	,191	,140	,201	2,026	,002
x2	,353	,224	,232	2,574	,008

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Program SPSS no 22

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,026 > t$  tabel  $2,018$  sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 yakni reinforcement pasca supervisi akademik oleh kepala madrasah terhadap Y yakni kinerja guru. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.008 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,574 > t$  tabel  $2,018$  sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

##### b. Hasil Uji F

Tabel 2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,174	2	318,587	4,537	,041
	Residual	3963,137	42	66,741		
	Total	4200,311	44			

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Program SPSS no 22

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansinya untuk pengaruh reinforcement pasca supervisi akademik oleh kepala madrasah dan kecerdasan emosional guru secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar  $0,041 < 0,05$  dan nilai f hitung  $4,537 > F$  tabel  $3,21$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh reinforcement pasca supervisi akademik oleh kepala madrasah dan kecerdasan emosional guru secara simultan terhadap kinerja guru.

## Hasil Uji Hipotesis 2

### a. Hasil Uji Korelasi Pearson

**Tabel 3. Hasil Uji Person Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428	.208	.265	6.837

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Program SPSS no 22

Dari output diatas, didapat Nilai R (Korelasi) Sebesar 0,428, yang artinya pengaruh Variabel Independen (X) Terdapat Variabel Dependen (Y) sedang.

### b. Hasil Uji Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428	.208	.265	6.837

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Program SPSS no 22

Dari output di atas, didapat nilai Adjusted R Square (Koefisien Dertminasi) Sebesar 0,265. Yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) sebesar 26,5 %. Penelitian yang peneliti lakukan adalah menganalisis variabel penelitian yang terdiri dari variabel X1, *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah, variabel X2, kecerdasan emosional Guru, dan variabel Y, kinerja guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota.

Pada pembahasan ketiga variabel tersebut diatas didapatkan hasil bahwa *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah (X1) dan kecerdasan emosional Guru (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota, dengan hasil  $F_{hitung} = 4,573$  dan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05% sebesar 0,041. Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah (X1) dan kecerdasan emosional Guru (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota (Y).

## SIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan output dari sebuah proses. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja, unjuk kerja dari suatu kegiatan kerja yang telah dilakukan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan sebuah prestasi yang diperoleh melalui sebuah proses. Prestasi kerja adalah out put dari proses kerja yang panjang dari unjuk kerja individu.

Seseorang yang bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu dari dalam dirinya (internal) dan faktor dari luar dirinya, dari lingkungan sekitarnya (eksternal) yang memengaruhi potensi kinerja seorang dalam bekerja. Darma dalam Tiarnis mengatakan bahwa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri atas: (1) kemampuan, (2) sikap, (3) minat, dan (4) persepsi. Sedangkan faktor eksternal meliputi: (1) struktur tugas, (2) iklim organisasi dan (3) sistem imbalan. Guru adalah seseorang dengan profesi melaksanakan pembelajaran, membagikan ilmunya bagi peserta didiknya.

Kinerja guru adalah unjuk kerja dalam konteks profesi guru merupakan kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran dengan profesionalitas yang tinggi, namun seorang guru tidak cukup hanya mengandalkan profesionalisme dan kecerdasan intelektual saja tetapi juga mesti memiliki kecerdasan emosional. Untuk bisa meningkatkan kinerja, guru juga harus mampu memotivasi diri, optimis, semangat yang kokoh, empati, serta tenggang rasa terhadap orang lain.

Penggunaan *reinforcement* kepala sekolah bahwa: (a) *reinforcement* kepala sekolah merupakan upaya kepala sekolah melaksanakan pengelolaan pendidikan disekolah, (b) *reinforcement* kepala sekolah merupakan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kompetensi profesional guru, (c) *reinforcement* kepala sekolah merupakan suatu cara kepala sekolah dalam mendorong guru dan siswa berprestasi. Reinforcement kepala madrasah sangat berperan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Peneliti menyimpulkan beberapa hal sesuai uji data penelitian tadi menjadi berikut: Peneliti mendapatkan hipotesis melalui uji *summary* penelitian bahwa *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah (X1) dan kecerdasan emosional Guru (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota, dengan hasil  $F_{hitung} = 4,573$  dan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05% sebesar 0,041. Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah (X1) dan kecerdasan emosional Guru (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota (Y). ada pengaruh *Reinforcement* Pasca Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru MTsN se Kabupaten Limapuluh Kota, berdasarkan tabel di atas peneliti menyimpulkan nilai R artinya 0,265 serta berdasarkan rumus uji hipotesis bahwa R menunjukkan dampak variabel yang diuji.

Peneliti menerima hipotesis penelitian bahwa ada Pengaruh *Reinforcement* Pasca Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru MTsN Se Kabupaten Limapuluh Kota pengaruh dalam setiap variabel pada tahapan sedang dalam masing masing variabelnya.

Peneliti menerima hipotesis penelitian yang ketiga bahwa ada Pengaruh *Reinforcement* Pasca Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru MTsN Se Kabupaten Limapuluh Kota. Sesuai tabel di atas, peneliti menyimpulkan bahwa nilai pada model *summary* ialah 0,428. Peneliti mengambil hipotesis bahwa ada efek variabel *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah serta kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru sebesar 42,8%. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat penggunaan *reinforcement* pasca supervisi akademik oleh Kepala Madrasah dan kecerdasan emosional guru maka semakin tinggi kinerja gurunya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Aswaruddin. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru." *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 4, no. 2 (2021): 212-222
- Efendi, Erwatul. "Implementation of School Supervisory Academic Supervision as an Effort to Increase Teacher Performance in Junior High School" 1, no. 1 (2021): 28-37.
- Gazali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- H.M.Asrori, Wahyudi, Muhammad Shalihin. "Penggunaan *Reinforcement* Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMA Negeri 1 Mempawah." *Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa* vol 2. no. no. 2715-2723 (2013): 1-18.
- Iffah Budiningsih, Tjiptogoro Dinarjo Soehari, Casriyanti. "Penguatan Kecerdasan Emosional Guru Menghadapi Berbagai Perubahan Lingkungan Pendidikan." Jakarta: Jurnal Education Teknologi. HRD, 2021.
- Kebudayaan, Kementerian Pendidikan. "B3 Supervisi Akademik." In *Modul*, 2018.
- Khasanah, A. "Observasi Kelas Dengan *Reinforcement* Untuk Meningkatkan KBM Di SMPN 4 Candipuro Tahun Pelajaran Tahun 2016/2017." *APSI JURNAL PENDIDIKAN* (2017).
- Priansa, Doni Juni dan Rismi Samad. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Satriyono, Gandung, and Pamadya Vitasgoro. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Kediri." *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri* 3, no. 1 (2018): 31.
- Sitohang, Marganda. *Peningkatan Kinerja Guru: Melalui Otonomi Kerja, Kepribadian, Stres Dan Kepuasan Kerja*. Edited by S.PdI Alfiati. Banyumas: CV Amerta Media, 2021.
- Supriadi. "Leadership in Islamic Education Institution." *Al-Ta'lim Journal* 21, no. 3 (2014): 198-205.
- Syamsuwir, and Marzuki. "Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas Untuk Meningkatkan Kbm Di Sekolah Binaan Semester Genap Tahun 2017/2018 Di Kabupaten Kuantan Singingi." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2019): 32.
- Tiarnis. "Peningkatan Kinerja Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademis Pada SD Negeri 010 Rambah Kabupaten Rokan Hulu." *jurnal inovasi Sekolah Dasar* vOL.4, Vol (2017): 15-28.
- Wartini. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2022.
- Zulfakar, Bukman Lian, and Happy Fitria. "Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 230.