

## Analisis Faktor Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah

Mualimul Huda

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus, Indonesia  
*mualimulhuda@iainkudus.ac.id*

### ABSTRACT

*Improving the quality of education has become a national strategic issue and a study of education quality management. The teacher's performance factor is one of the factors that determine the achievement of madrasah performance in meeting educational standards. This study aims to analyze the contribution of teacher performance to the quality of education in Madrasah. The sample in this study were private madrasah aliyah teachers in Jepara. Samples were taken using cluster sampling technique as many as 178 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and factor analysis on structural modeling with the SmartPLS.30 application. The results showed that the teacher's performance factors were well reflected in the four forming dimensions, namely the pedagogic, professional, social and personality dimensions. The professional dimensions and personality of the teacher have a strong contribution to predicting the increase in the achievement of madrasa quality standards. Overall indicators on the teacher performance variable have a significant contribution to the achievement of the quality of madrasa education with a path coefficient value of 0.494 or 49.4% is influenced by teacher performance.*

**Keywords:** *teacher performance, quality of education, madrasah*

### ABSTRAK

Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi isu strategis nasional serta kajian manajemen mutu pendidikan. Faktor kinerja guru menjadi salah satu faktor yang menentukan capaian kinerja madrasah dalam memenuhi standar pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dimensi dan indikator kinerja guru, selanjutnya menganalisis kontribusi variabel kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah. Sampel penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Jepara. Sampel diambil dengan teknik *cluster sampling* sebanyak 178 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis konfirmasi faktor pada pemodelan struktural dengan aplikasi SmartPLS.30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kinerja guru direfleksikan dengan baik pada empat dimensi pembentuk, yaitu dimensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Dimensi profesional dan kepribadian guru memiliki kontribusi yang kuat dalam memprediksi peningkatan capaian standar mutu madrasah. Secara keseluruhan indikator pada variabel kinerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap capaian mutu pendidikan madrasah dengan nilai koefisien jalur adalah 0,494 atau sebesar 49,4% dipengaruhi oleh kinerja guru.

**Kata kunci:** *kinerja guru, mutu pendidikan, madrasah*

## PENDAHULUAN

Mutu lembaga pendidikan adalah capaian kinerja lembaga pendidikan dalam merealisasikan capaian standar mutu dan memberikan layanan pendidikan yang baik (Amin, dkk, 2018:8). Strategi membangun mutu pendidikan sebagai manifestasi layanan pendidikan masih menjadi isu global dan isu strategis kebijakan pemerintah dan inovasi manajemen pendidikan dalam berbagai literatur jurnal manajemen pendidikan (Huda, 2017:15). Michele Fortier, Vellerand dan Guay (1995:257-274), mengungkap pentingnya mengoptimalkan kinerja guru dalam peningkatan mutu sekolah. Penelitian yang juga dilakukan oleh Fortier, Verreland dan Hellen Mark merefleksikan kinerja sekolah yang dipengaruhi oleh motivasi kinerja guru serta situasi yang ada di madrasah secara lebih luas (Skourdoumbis, 2017:17). Hal ini dikarenakan kinerja guru diidentifikasi dalam penelitian David Aunga, (2017: 42) Peter dan Van Boekel (2020:77) sebagai variabel penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan yang direfleksikan dalam unjuk kerja baik bidang pembelajaran, komunikasi, bimbingan, maupun kepribadian.(Griffith, 2004: 56)

Belum optimalnya capaian mutu pendidikan ditengarai disebabkan oleh banyak faktor; salah satu faktor penting yang diidentifikasi dari kajian-kajian terdahulu yaitu kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang belum dilaksanakan secara konsisten (Zapp, 2020: 20). Penyelenggaraan pendidikan dirasa masih terlalu menekankan pada masukan dan keluaran, dan kurang serius memperhatikan proses (Depdiknas, 2001). Stephen Caldas (1993:14 ) mengungkap bahwa ketersediaan input tidak serta merta menghasilkan output yang seimbang sebagaimana yang diharapkan, jika prosesnya berlangsung tanpa kendali dan pengawasan yang serius. Memperhatikan mutu pendidikan pada sekolah berarti memperhatikan kaitan *input-output* sebagaimana diungkapkan Tangen bahwa mutu adalah korelasi antara input dan *output* (Harris, 2019: 55). *Input-output* harus juga memperhatikan proses, agar mutu pendidikan dan pembelajaran tidak terganggu. Jasson Pierre mengungkap bahwa proses didalamnya diantaranya adalah kinerja guru dalam tugas-tugas kependidikan, pembelajaran, interaksi serta iklim akademik ada di sekolah (Bolden, 2018)

Penelitian dengan fokus mutu sekolah telah dilakukan oleh banyak peneliti seperti GabrielleWills, McMilan Robert (2014: 92); (Widiastuti, dkk, 2011: 79); (Komara, 2017: 55) antara lain dengan pengukuran mutu diantaranya didasarkan pada capaian proses

pembelajaran atau output pembelajaran. Hal ini dinilai perlu dilakukan kajian lanjutan, dengan asumsi bahwa jika ditinjau dari kajian teori mutu pada lembaga pendidikan yang mencakup capaian kinerja lembaga pendidikan dalam standar nasional pendidikan (Prasetyo, 2018: 80). Dari kajian teori dan penelitian terdahulu, hemat peneliti penelitian tentang mutu madrasah ini menjadi penting dan memiliki dimensi yang diadaptasi dari teori-teori yang sudah ada dan juga dari indikator mutu pendidikan yang dijadikan pedoman standar mutu pendidikan di Indonesia. Selain itu madrasah memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah lanjutan umum sebagaimana juga dijelaskan dalam Permenag No. 90 Tahun 2013 (2013). Selain melanjutkan studi, lulusan madrasah dipersiapkan memiliki pemahaman dan keterampilan agama Islam yang siap diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat membutuhkan lulusan madrasah yang tidak hanya memiliki prestasi akademik tetapi juga memiliki keunggulan dalam keagamaan, berbudi pekerti luhur, serta memiliki keterampilan ibadah yang baik.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang menjadi salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan Islam yang konsen pada pendidikan dengan karakteristik pendidikan Islam (Anshori, 2017:23). Selain belajar bidang akademik, peserta didik juga dididik agar memiliki karakter yang baik / *akhlakul karimah*. Dengan kata lain, sebenarnya madrasah itu adalah sekolah umum plus dimana peserta didik mendapatkan layanan pendidikan yang sama dengan sekolah umum dan juga ditambah dengan kurikulum pendidikan Islam (Rachmawati, 2012: 161). Dari sisi ini, sebenarnya madrasah memiliki modal yang lebih baik atau lebih maju dibanding dengan sekolah umum untuk menjadikan produknya lebih mencerminkan. Tentu saja memerlukan penyesuaian instrumen yang mengukur tercapainya tujuan dan visi-misi madrasah. Jika dalam penelitian sebelumnya metode yang digunakan adalah korelasi *product moment*, perbandingan dengan uji *T chi square*, korelasi berganda dan regresi berganda, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis *stuctural equation modeling* (SEM) (Ghozali dan Latan 2014) yang memiliki dukungan prediktif dan analisis faktor. Dengan demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dari sisi variabel yang diteliti, metode analisis data dan juga kekhasan setting lokasi penelitian yang dilakukan di Madrasah.

## KAJIAN TEORI

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa kajian mengenai kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hasil atau *output* dari proses. Mulyasa mengidentifikasi bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai capaian kinerja, pelaksanaan kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan bagian dari konsep efektivitas operasional suatu organisasi, dengan memaksimalkan seluruh potensi dan sumberdaya yang dimiliki berdasarkan standar dan pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyasa, 2013: 33.). Kajian tentang tentang kinerja menjadi salah satu fokus dalam teori perilaku organisasi. Dijelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat garis bawahi bahwa kinerja merupakan manifestasi dari *output* atau capaian unjuk kerja dalam bidang pekerjaan menurut ukuran dan standar tertentu (Fleming, 2019: 12). Untuk mengetahui capaian kinerja, perlu disusun pedoman yang terukur agar mampu merefleksikan informasi yang diperlukan guna peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja ataupun *performance*, dimanifestasikan sebagai capaian kerja yang didasari oleh pengetahuan, perilaku, keahlian disertai motivasi untuk mencapai hasil. Mulyasa (2004, 136), Murray (2008: 117) mengidentifikasi kinerja sebagai prestasi dan capaian kerja yang berkaitan dengan hasil dan proses. Taylor (2012: 51); Randall (2002: 93) menegaskan bahwa kinerja menunjuk pada indikator kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, inisiatif kerja, kemampuan dan komunikasi yang efektif. Kinerja guru merupakan unjuk kerja oleh guru dalam melakukan tugasnya selaku pengajar, pendidik, serta berorientasi pada kualitas pembelajaran. Konsepsi tentang kinerja guru memberikan pemahaman bahwa kinerja guru meliputi merencanakan pelaksanaan pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, membimbing dan mengoptimalkan potensi peserta didik, serta melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dapat diambil pemahaman bahwa kinerja guru merupakan capaian guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, meliputi penguasaan konsep dan materi, kompetensi dalam mendesain pembelajaran, kecakapan dalam mengorganisasi pembelajaran di kelas,

serta melaksanakan evaluasi dan penilaian pembelajaran dalam periode waktu tertentu, dengan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Sekari, Yuniarsih (2019: 29), Chang Jen-Chia (2012: 14), Hans Luyten (2019: 21) mengungkapkan bahwa capaian kinerja guru diasosiasikan memiliki positif bagi capaian mutu sekolah. Chang dan Hans Luyten (2012) menambahkan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan juga lingkungan sekolah yang kondusif. Dembo dan Gibson (1985) mengidentifikasi faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru dalam tugas dan fungsinya dipengaruhi faktor Individu, dukungan organisasi, serta faktor psikologis. Identifikasi faktor tersebut menjelaskan bahwa capaian kinerja individu dalam organisasi erat kaitannya dengan kondisi psikologis, dukungan organisasi serta interaksi lingkungan (Newstrom dan Davis 1986) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang diasosiasikan dengan kinerja adalah faktor motivasi, dan faktor kemampuan (*motivation and ability*). Gibson (1999), Mathis dan Jackson (2008) mengidentifikasi kinerja diantaranya dipengaruhi faktor individu yang meliputi kompetensi, latar belakang sosial dan keluarga, pengalaman, kondisi sosial dan demografi; faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja serta faktor dukungan organisasi.

Pengukuran terhadap kinerja guru harus merefleksikan seluruh rangkaian pembelajaran dan proses pendidikan yang menjadi tanggung jawab dari profesi guru. diantaranya yaitu kegiatan merencanakan pembelajaran. Kinerja guru dalam kegiatan perencanaan diantaranya adalah memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diampu yang dituangkan dalam RPP, menentukan alokasi waktu, merencanakan penggunaan media, metode dan strategi pembelajaran. Selain itu juga menyiapkan sumber belajar dan desain lingkungan belajar bagi peserta didik, mengorganisasikan dan melakukan kendali terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya. (Bichi, 2017: 13). Selain tugas mengajar, kinerja guru juga memberikan bimbingan belajar bagi siswa yang memiliki potensi dalam belajarnya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan standar kinerja yang diidentifikasi dengan kinerja guru dalam kedisiplinan kehadiran, merancang pengalaman belajar peserta didik, penguasaan terhadap konsep, teori dan materi bidang studi, strategi memfasilitasi pembelajaran, membangun komunikasi dalam pembelajaran serta melaksanakan evaluasi pembelajaran (Setiyati 2014: 200).

Berkaitan dengan pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini, peneliti berpedoman pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 yang menjelaskan tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi Pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai teori-teori kependidikan, kurikulum, dan prinsip pendidikan dan pengajaran, disiplin dalam menyelenggarakan pembelajaran yang menarik, mendidik dan bermakna; memahami landasan konsep pendidikan, mengaktualisasikan teori belajar dan pembelajaran, menentukan metode, pendekatan dan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan objektif, memberikan umpan balik dan tindakan evaluatif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Kompetensi profesional yang direfleksikan dengan penguasaan guru terhadap materi pembelajaran dan konsep keilmuan mata pelajaran yang diampu, mampu memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diampu dalam RPP, mengembangkan materi dan media pembelajaran secara kreatif dan inovatif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan diri, serta melaksanakan bimbingan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Kompetensi kepribadian mencerminkan kepribadian guru yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; bertindak sesuai dengan kode etik guru, norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; serta menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Adapun kompetensi yang keempat adalah Kompetensi sosial mencerminkan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (UU. Nomor 14 Tahun 2005). Indikator ini meliputi guru sikap/ bertindak objektif dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan dan penilaian terhadap peserta didik; Bersikap komunikatif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat; serta Mampu memahami karakteristik, potensi dan perkembangan belajar peserta didik. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur

melalui implementasi empat dimensi, yaitu dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Creswell (2008) menyebutkan bahwa, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian di mana peneliti memutuskan apa yang akan dipelajari; mengajukan pertanyaan spesifik dan sempit, mengumpulkan data terukur dari peserta; menganalisis angka-angka ini menggunakan statistik; serta melakukan penyelidikan dengan cara yang objektif. Pengumpulan data menggunakan survey dengan instrumen angket dan dokumentasi. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM yang terdiri dari analisis deskriptif dan *confirmatory factor analysis*. Responden dalam penelitian ini adalah guru dan kepala madrasah aliyah swasta di Jepara. Sampel didapatkan dengan melalui teknik *cluster sampling* sebanyak 178 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Pilot test dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Data yang telah terkumpul ditabulasi selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan microsof excel dan SmartPLS3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini mencakup empat dimensi yang diukur, meliputi dimensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Instrumen disusun dengan mengadaptasi indikator kompetensi guru yang dijabarkan kisi-kisi instrumen, serta 18 item pertanyaan. Dari hasil uji validitas instrumen variabel terikat kinerja dapat diketahui bahwa terdapat 3 item pertanyaan yang memiliki nilai t-hitung di bawah nilai t-tabel, yakni item 3, 11 dan 10. Sedangkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,912, hal ini dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel

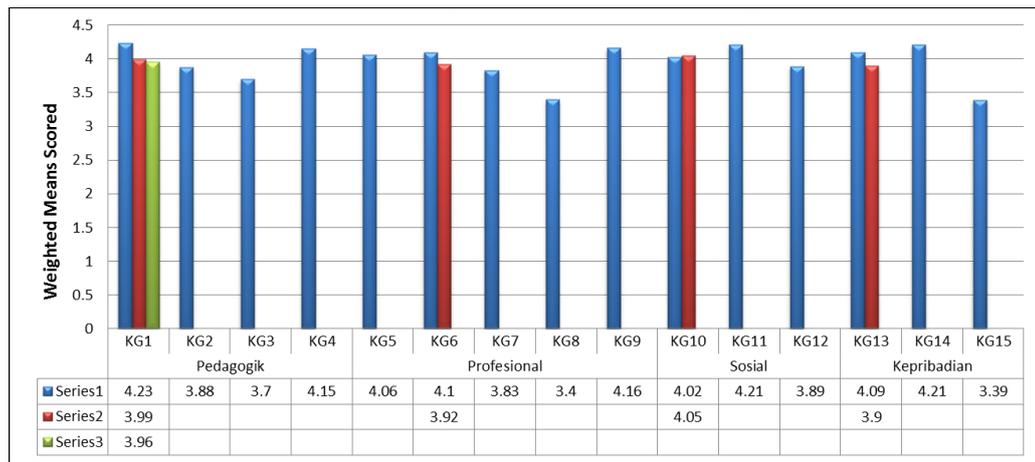
**Tabel 1.**  
Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

No. Item	T-hitung	T-tabel	Keterangan
1.	51.198	1,96	Valid

2.	31.341	1,96	Valid
3.	51.127	1,96	Valid
4.	18.812	1,96	Valid
5.	113.538	1,96	Valid
6.	82.676	1,96	Valid
7.	55.205	1,96	Valid
8.	0.644	1,96	<b>Tidak</b>
9.	79.693	1,96	Valid
10.	21.798	1,96	Valid
11.	21.482	1,96	Valid
12.	19.587	1,96	Valid
13.	19.006	1,96	Valid
14.	1.557	1,96	<b>Tidak</b>
15.	20.147	1,96	Valid
16.	28.044	1,96	Valid
17.	10.712	1,96	Valid
18.	0.124	1,96	<b>Tidak</b>

Berikutnya item yang tidak valid dihapus dan dilakukan pengkodean serta pengumpulan data melalui instrumen yang valid dan reliabel. secara Deskripsi mengenai variabel kinerja guru dapat diketahui dari jawaban responden terhadap item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru diperoleh dari jawaban responden terhadap indikator-indikator yang dijabarkan dari dimensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial.

Setelah dilakukan perbaikan, selanjutnya kegiatan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat kecenderungan data dan menentukan tingkat ketercapaian indikator pada masing-masing variabel. Deskripsi data peneliti lakukan dengan menggunakan analisis rata-rata yang diolah menggunakan teknik *Weighted Means Scored* (WMS) (Sugiyono 2016). Tujuan dari analisis rata-rata adalah untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai kinerja guru. adapun deskripsi data pada variabel kinerja dijabarkan dalam dalam grafik berikut:



**Gambar 1.** Deskripsi Data Pada Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru pada dimensi pedagogik, direfleksikan dalam empat indikator yaitu indikator KG1 yang merefleksikan penguasaan teori, kurikulum, dan prinsip pendidikan dan pengajaran dengan capaian rata-rata 4,23 dengan kategori sangat baik. Indikator KG2, mendeskripsikan kedisiplinan guru dalam menyelenggarakan pembelajaran yang menarik, mendidik dan bermakna dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 dengan kategori baik. Indikator KG3 yang menyatakan guru menyelenggarakan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan obyektif serta memberikan umpan balik pada pembelajaran dengan capaian rata-rata 3,70 dan 4,15 berada pada kategori baik. Adapun secara keseluruhan capaian pada dimensi pedagogik berada pada nilai rata-rata 3,99 pada kategori baik.

Berikutnya dimensi profesional direfleksikan dengan 5 Indikator. Indikator KG 5; dengan pernyataan bahwa guru memiliki penguasaan materi pembelajaran dan konsep keilmuan mata pelajaran yang diampu berada pada kategori baik dengan nilai- rata-rata 4,06. Indikator KG6 yang menyatakan bahwa guru mampu memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diampu dalam RPP dengan capaian nilai rata-rata 4,10 pada kategori baik. Indikator selanjutnya adalah KG7 yang menyatakan bahwa guru melakukan pengembangan materi dan media pembelajaran secara kreatif dan inovatif dengan nilai rata-rata 3,83 pada kategori baik. Berikutnya adalah indikator KG8 yang menyatakan bahwa guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan diri dengan nilai rata-rata 3,40 pada kategori sedang. Capaian indikator KG8 ini mendeskripsikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pembelajaran perlu ditingkatkan. Faktor lain yang peneliti dapatkan dari data dokumentasi adalah masih terbatasnya sarana teknologi informasi yang

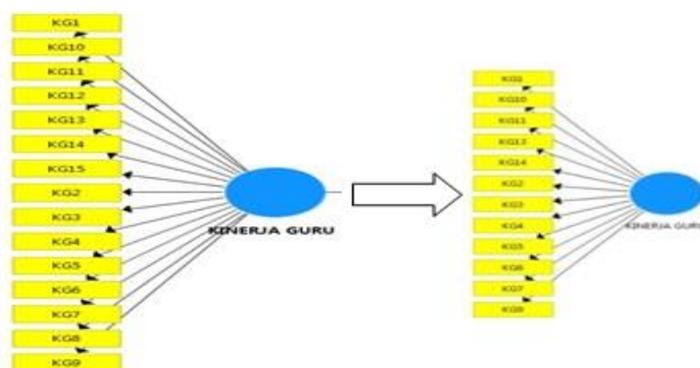
dimiliki madrasah serta kendala akses internet dan sinyal yang belum stabil pada beberapa lokasi. Indikator berikutnya adalah KG9 dengan pernyataan indikator guru melaksanakan bimbingan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,16 berada pada kategori baik.

Dimensi kepribadian guru menjadi dimensi dengan capaian nilai rata-rata tertinggi; yaitu 4,05. Dimensi kepribadian guru direfleksikan pada tiga indikator yang diukur yaitu KG10 yang menyatakan bahwa guru bertindak sesuai dengan kode etik, norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia dengan nilai rata-rata 4,02 dengan kategori baik. Indikator KG 10, dengan pernyataan bahwa guru menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat dengan nilai rata-rata 4,21 pada kategori sangat baik. Capaian pada indikator ini mengindikasikan bahwa kepribadian guru dalam memberikan keteladanan dalam bersikap dan berperilaku yang baik menjadi faktor dominan pada dimensi kepribadian. Indikator berikutnya adalah KG11 dengan pernyataan bahwa guru menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa dengan capaian nilai rata-rata 3,89 pada kategori baik.

Berikutnya adalah deskripsi data pada dimensi sosial yang direfleksikan dengan tiga indikator. Indikator KG13, dengan pernyataan bahwa guru bertindak objektif dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan dan penilaian terhadap peserta didik pada dimensi sosial berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,09. Indikator tertinggi pada dimensi sosial adalah indikator KG 14, yang menyatakan bahwa guru bersikap komunikatif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat dengan nilai rata-rata 4,21 pada kategori sangat baik. Sementara itu, indikator yang menyatakan kemampuan guru dalam memahami karakteristik, potensi dan perkembangan belajar peserta didik berada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,39. Capaian pada indikator ini memberikan informasi bahwa kinerja guru dalam mengenali, memahami dan mengembangkan potensi peserta didik belum optimal dan perlu ditingkatkan. Adapun jika dilihat capaian secara keseluruhan, jawaban responden terhadap semua indikator pertama hingga indikator kelima belas pada variabel kinerja guru adalah pada nilai rata-rata 3,96 yang menunjukkan bahwa angka tersebut termasuk dalam kategori baik.

## Seleksi Indikator Kinerja Guru

Terdapat lima belas item pertanyaan yang menjadi indikator kinerja guru dan memenuhi syarat uji validitas tahap 1. Indikator-indikator tersebut merupakan representasi dari dimensi pedagogis, profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial. Lima belas pertanyaan tersebut diujikan dilakukan analisis konstruk validitas dan reliabilitas tahap 2. Dari hasil *first order confirmatory analysis* dapat diketahui bahwa ada 12 indikator yang memenuhi validitas dengan *rule of thumb* dengan nilai *loading factor* diatas 0,7. Sedangkan 3 indikator yang lain memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,7 yang berarti tidak memenuhi syarat validitas untuk dilakukan analisis lebih lanjut dan harus di drop/ dihapus dari model.



**Gambar 2.** Seleksi Indikator Kinerja Guru

Dari hasil analisis diketahui beberapa indikator yang dapat mengkonfirmasi konstruk variabel kinerja guru. Dimensi kompetensi pedagogis diwakili oleh indikator KG1, KG2, KG3 dan KG4. Indikator dengan nilai *loading factor* tertinggi ditunjukkan oleh indikator KG1 dengan nilai 0,858. Hal ini menjelaskan bahwa indikator yang menyatakan guru memiliki penguasaan teori, kurikulum prinsip pendidikan dan pengajaran menjadi indikator terkuat pembentuk konstruk kinerja guru pada aspek pedagogik. Berikutnya indikator KG3 dengan *loading factor* 0,857 menjadi indikator pembentuk konstruk kinerja guru yang merefleksikan kinerja guru dalam Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan obyektif. Dimensi kompetensi profesional diwakili oleh indikator KG5, KG6, KG7 dan KG9, sedangkan indikator dengan kode KG8 harus di drop dari model karena tidak memenuhi nilai *loading factor*  $\geq 0,7$ . Indikator dengan *loading factor* 0,874 ditunjukkan oleh indikator KG6 yang merefleksikan kemampuan

guru dalam memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diampu dalam perencanaan pembelajaran. Indikator berikutnya KG5 dengan *loading factor* 0,764 yang merefleksikan penguasaan guru terhadap materi pembelajaran dan konsep keilmuan mata pelajaran yang diampu.

Dimensi kepribadian guru yang diwakili oleh indikator KG10 dan KG11 mencerminkan indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dalam membentuk konstruk kinerja guru, masing masing dengan *loading factor* 0,876 dan 0,776. Indikator KG10 merefleksikan Kepribadian guru dalam bertindak sesuai dengan kode etik guru, norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, sedangkan indikator KG11 yang merefleksikan kepribadian guru dalam menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Adapun indikator dengan kode KG12 harus di drop dari model dikarenakan tidak memenuhi *rule of thumb* pada nilai *loading factor*  $\geq 0,7$ . Dimensi kompetensi sosial masih terwakili oleh indikator KG13 dan KG14, masing masing dengan *loading factor* 0,730 dan 0,761. Hasil analisis faktor tersebut menunjukkan bahwa sikap sosial guru dalam bertindak objektif dan tidak diskriminatif serta memberikan pelayanan dan penilaian terhadap peserta didik menjadi indikator dominan dalam membentuk konstruk kinerja guru yang berkorelasi terhadap konstruk mutu madrasah. Indikator dimensi sosial berikutnya yang dominan adalah sikap sosial guru dalam komunikasi dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat. Sementara indikator KG15 juga harus dihapus dari model. Berikut ini disajikan hasil pengukuran *loading factor* variabel kinerja guru.

**Tabel 2. Loading Factor Analysis**

No.	Kode Indikator	Loading Factor
1	KG1	0.858
2	KG2	0.784
3	KG3	0.857
4	KG4	0.801
5	KG5	0.764
6	KG6	0.874
7	KG7	0.743
8	KG8	0.468
9	KG9	0.755
10	KG10	0.823
11	KG11	0.776
12	KG12	0.560

13	KG13	0.730
14	KG14	0.761
15	KG15	0.597

Analisis konfirmatori orde (tahap) pertama hanya melakukan pengukuran dari konstruk/variabel ke indikator, sedangkan analisis faktor konfirmatori orde (tahap) kedua dan ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antar konstruk/variabel. Wold, menyarankan pendekatan untuk *second order CFA* adalah dengan menggunakan *repeated indicators approach* atau disebut juga *hierarchical component model* (Ghozali dan Latan 2014: 109.). Analisis faktor konfirmatori orde (tahap) kedua dan ketiga dilakukan dengan menyesuaikan hipotesis yang disusun, sehingga dapat langsung menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Adapun hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah

- Ha : Terdapat kontribusi signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah  
Ho : Tidak terdapat kontribusi signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah

Hasil analisis pada pengujian hipotesis ini ditunjukkan pada gambar dan tabel dibawah ini:

**Tabel 3.** *Path coefficients*

Variabel	Koefisien Jalur	T-statistik	Keterangan
Kinerja Guru => Mutu Madrasah	0,494	2,903	Berpengaruh Signifikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai T-statistik yang dihasilkan dari koefisien jalur kinerja guru adalah 2,903. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah. Adapun nilai koefisien jalur sebesar 0,494 yang menjelaskan terdapat pengaruh yang positif antara kinerja guru memiliki signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan kinerja guru terhadap *construct* mutu pendidikan madrasah diterima dan Ho ditolak.

Hasil analisis jalur melalui pemodelan persamaan struktural berikutnya menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi Robbin dan Luthan bahwa

*behavioral* kinerja guru memiliki konsekuensi pada *group level* yakni meningkatnya kinerja dalam bentuk pencapaian mutu organisasi. hasil penelitian Poro ( 2019) dan Bafadal yang menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. (Bafadal, 2018) Pencapaian kualitas madrasah salah satunya ditentukan oleh kinerja guru dalam melakukan peran, tugas, dan tanggung jawabnya sebagaimana diatur dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen khususnya pasal 20 poin a dan b. Peningkatan mutu pembelajaran sebagai ujung tombak pencapaian tujuan pendidikan nasional, merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah dicitrakan baik atau buruk.

*Core business* bagi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam adalah pembelajaran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwasanya apapun yang dilakukan oleh personil madrasah yakni kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, semuanya berorientasi pada upaya untuk memberikan layanan pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran merupakan interaksi sosial antara guru dan peserta didik untuk mendapatkan, menguasai, dan mengembangkan potensi dirinya supaya dapat bermanfaat bagi diri, keluarga, dan lingkungannya. Keberhasilan layanan pembelajaran ini sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam memfasilitasi dan mengembangkan proses interaksi edukatif. Dalam hal ini siswa sebagai pengguna dari layanan jasa pendidikan harus diidentifikasi dan diberikan bimbingan berdasarkan karakteristiknya masing-masing.

Kinerja guru dan mutu pendidikan madrasah dalam penelitian ini diukur dari dimensi dan indikator yang diadaptasi dari UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang kemudian disempurnakan dengan PP Nomor 32 Tahun 2013. Dimensi dan indikator dari perundang-undangan tersebut terbukti turut menjadi pembentuk dari konstruk kinerja guru. Dari hasil analisis faktor konfirmatori terdapat empat dimensi yang turut serta membentuk konstruk kinerja yaitu kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial. Sementara itu pada dimensi dan indikator mutu pendidikan madrasah terdapat satu dimensi yang tidak dapat terwakili dalam model struktural ini yaitu dimensi sarana dan prasarana. Hal ini memberikan kontribusi kepada pemangku kepentingan khususnya pengawas dan kepala madrasah dalam merancang strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu madrasah di Indonesia. Penelitian ini memberikan rekomendasi model konseptual berangkat dari kajian teori dan juga temuan hasil penelitian ini. Peneliti

menyusun dengan mengeksplorasi dari teori-teori terkait dengan temuan hasil penelitian. dengan harapan rekomendasi model ini dapat dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan khususnya pada madrasah.

## **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai T-statistik yang dihasilkan dari koefisien jalur adalah sebesar 2,903. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,96 dan signifikan pada  $\alpha=0.05$ . Hal ini *menunjukkan* bahwa kinerja guru memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah. Adapun nilai koefisien jalur adalah 0,494 atau sebesar 49,4% mutu pendidikan madrasah dipengaruhi oleh kinerja guru. variabel kinerja guru dalam model struktural menunjukkan bahwa dimensi pedagogis, profesional, sosial dan kepribadian memiliki kontribusi dalam meningkatkan capaian mutu madrasah. Kinerja guru dapat ditingkatkan dan dikembangkan oleh setiap individu yang berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karir sesuai dengan norma, aturan dan kebijakan yang sesuai. Oleh karenanya diperlukan pula pendelegasian wewenang pada guru untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan sesuai dengan kompetensi dan bidang yang dimiliki. Pimpinan madrasah perlu memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan masukan, saran, berkolaborasi bersama dalam melaksanakan tugas. Selain itu perlu memberikan apresiasi atas capaian kinerja yang diperoleh. Upaya peningkatan kinerja guru diantaranya dengan menciptakan hubungan yang positif dan kondusif antar personil madrasah, memberikan wadah kolaborasi untuk guru, dukungan sarana dan prasarana pembelajaran, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, studi lanjut serta peningkatan kesejahteraan, sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama dan rasa memiliki dalam mewujudkan visi-misi dan tujuan bersama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amin, Nasrul, Fery Siswanto, dan Lukman Hakim. (2018). Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi lembaga Pendidikan Islam.
- Anshori, Isa. (2017). Penguatan Pendidikan Karakter Di Madrasah. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.21070/halaqa.v1i2.1243>.

- Aunga, David A O, dan Obadia Masare. (2017). Effect of Leadership Styles on Teacher's Performance in Primary Schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4).
- Bafadal, Ibrahim, Juharyanto, Ahmad Nurabadi, dan Imam Gunawan. (2018). The Influence of Instructional Leadership, Change Leadership, and Spiritual Leadership Applied at Schools to Teachers' Performance Quality. In. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icet-18/125926654>.
- Bichi, Ado Abdu. (2017). Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals. *Northwest Journal of Educational Studies*, 2(1).
- Bolden, Jason Pierre. (2018). An Analysis of the Relationship between Teachers' Perceptions of School Disciplinary Climate and Five Organizational Productivity Measures. ProQuest LLC. ProQuest LLC.
- Caldas, Stephen J. (1993). Reexamination of Input and Process Factor Effects on Public School Achievement. *Journal of Educational Research*, 86(4). <https://doi.org/10.1080/00220671.1993.9941832>.
- Creswell, John W. (2008). Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research,. New Jersey USA: Pearson Education Inc.
- Dembo, Myron H., and Sherri Gibson. (1985). Teachers' Sense of Efficacy: An Important Factor in School Improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2).
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Eberts, Randall, Kevin Hollenbeck, dan Joe Stone. (2002). Teacher Performance Incentives and Student Outcomes. *Journal of Human Resources*.
- Fleming, Peter. (2019). Successful Middle Leadership in Secondary Schools: A Practical Guide to Subject and Team Effectiveness. Routledge.
- Fortier, Michelle S., Robert J. Vallerand, dan Frédéric Guay. (1995). Academic Motivation and School Performance: Toward a Structural Model. *Contemporary Educational Psychology*, 20(3).
- Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. (2014). Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS. 3rd ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffith, James. (2004). Relation of Principal Transformational Leadership to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover, dan School Performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3). <https://doi.org/10.1108/09578230410534667>.
- Harris, Rob. (2019). Defining and Measuring the Productive Office. *Journal of Corporate Real Estate*, 21(1). <https://doi.org/10.1108/JCRE-05-2018-0016>.
- Huda, Muallimul. (2017). Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasi Pada Mata Pelajaran PAI). *Jurnal Penelitian*, 11(2). <https://doi.org/10.21043/jupe.v11i2.3170>.
- Huda, Muallimul. (2021). Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian*, 15(2).

- Jen-Chia, Chang. (2012). Teacher Performance as Mediate the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innovation. *African Journal of Business Management*, 6(3).
- Kementerian Agama. (2013). Peraturan Menteri Agama R1 No. 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah. Kementerian Agama.
- Komara, Lilis Citra. (2017). Pengaruh Implementasi Inovasi Pendidikan Dan Kompetensi Guru Terhadap Produktivitas Sekolah (Studi Pada SMP Di Kabupaten Ciamis). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1).
- Luyten, Hans, dan Manuel Bazo. (2019). Transformational Leadership, Professional Learning Communities, Teacher Learning and Learner Centred Teaching Practices; Evidence on Their Interrelations in Mozambican Primary Education. *Studies in Educational Evaluation*, 60(March). <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.11.002>.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson. (2008). *Human Resource Management*. Thomson/South-western.
- McMillan, Robert. (2014). Competition, Incentives, and Public School Productivity. *Journal of Public Economics* 88(9–10).
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murray, Jean. (2008). Teacher Educators' Induction into Higher Education: Work-Based Learning in the Micro Communities of Teacher Education. *European Journal of Teacher Education*, 31(2).
- Newstrom, John W., and Keith Davis. (1986). *Human Behavior at Work*. New York, NY.
- Porro, Sammy Godfrey, Andrew Peter Yiga, Julius Caesar Enon, Fabian Mwosi, and Marus Eton. (2019). Teacher Competence and Performance in Primary Schools in Nwoya District, Northern Uganda. *International Journal of Advanced Educational Research International*, 4(1).
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. (2018). Peranan Perilaku Organisasi Dan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 2(1).
- Rachmawati, Ida. (2012). Optimalisasi Peran Madrasah Dalam Pengembangan Sistem Nilai Masyarakat. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Reyes, Pedro. (1990). *Teachers and Their Workplace: Commitment, Performance, and Productivity*. ERIC.
- Scales, Peter C., Martin Van Boekel, Kent Pekel, Amy K. Syvertsen, dan Eugene C. Roehlkepartain. (2020). Effects of Developmental Relationships with Teachers on Middle-School Students' Motivation and Performance. *Psychology in the Schools*, 57(4). <https://doi.org/10.1002/pits.22350>.
- Sekari, Ayu, dan Tjutju Yuniarsih. 2019. "Contribution of Teacher's Pedagogic Competence and Learning Facilities in School to Build a Quality Learning Process." In 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018), Atlantis Press.

- Setiyati, Sri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22(2): 200–206. <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>.
- Skourdoumbis, Andrew. (2017). Assessing the Productivity of Schools through Two ‘What Works’ Inputs, Teacher Quality and Teacher Effectiveness. *Educational Research for Policy and Practice*, 16(3). <https://doi.org/10.1007/s10671-016-9210-y>.
- Sugiyono, (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, Eric S., dan John H. Tyler. (2012). The Effect of Evaluation on Teacher Performance. *American Economic Review*, 102(7).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Bab IV Tentang Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, Dan Sertifikasi.
- Widiastuti, Tantri, Margono Setiawan, dan Muhammad Syamkhin. (2011). Analisis Pengaruh Gender, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(3).
- Zapp, Mike. (2020). The Authority of Science and the Legitimacy of International Organisations: OECD, UNESCO and World Bank in Global Education Governance. *Compare*, 0(0): <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1702503>.