

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan satu persatu:

Penelitian terdahulu Russamsi dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di masa Pandemi Covid-19 ”. Memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi covid- 19 tahun pelajaran 2019-2020. Penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 42 Guru. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan berganda.

Selanjutnya Azhar (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa Kelas VI Sekolah Dasar Negeri di Gugus Jenderal Sudirman Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa Kelas VI Sekolah Dasar Negeri di Gugus Jenderal Sudirman Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kombinasi (mix methode). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1),

dan Kinerja Guru (X2), serta satu variabel dependen yaitu Prestasi Akademik Siswa (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru dan siswa kelas VI SD N di Gugus Jenderal Sudirman Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu 66 guru dan 66 siswa. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Akademik Siswa Kelas VI Sekolah Dasar Negeri di Gugus Jenderal Sudirman Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

Selanjutnya menurut Kaspulloh (2020) dengan judul “ Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sambas”. Penelitian ini memiliki tujuan mendeskripsikan dan menganalisis persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, kompetensi guru, kinerja guru dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se- Kabupaten Sambas. Metode penelitian ini yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif asosiatif kausal (sebab akibat). Populasi penelitian adalah kepala madrasah dan seluruh MTS di Kabupaten Sambas yang berjumlah 133 orang. Pengumpulan data menggunakan metode angket. Uji validitas instrumen dengan teknik analisi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas dengan koefisien alpha.

Penelitian terdahulu Jaelani (2020) dengan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut”. Penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik survey, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*),. Adapun populasi dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru mata pelajaran MTs Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut sejumlah 42 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan kompetensi guru (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Memiliki kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara maksimal dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru dan melaksanakan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dengan optimal.

Selanjutnya Maesaroh dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru”. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru di TK se-Kecamatan Cilengkrang, Kabupaten Bandung, dengan 46 guru sebagai sampel. Menggunakan metode deskriptif dan inferensial melalui analisis jalur *software smart PLS4*, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kompetensi guru dan motivasi guru tidak berpengaruh signifikan. Motivasi guru juga tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi guru terhadap kinerja. Namun secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya Gazali dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak”. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif. Seluruh guru di SMK Negeri1 Singkarak yang berjumlah sebanyak 35 orang dijadikan sebagai populasi. Teknik pengumpulan data dengan mengaplikasikan angket atau kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, interpretasi korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Singkarak.

Suminar & Mulyanti (2023) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Deskriptif Kuantitatif di Sekolah Dasar Negeri Baros Kencana Cipta Mandiri)”. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja guru. Manfaat memberikan informasi tambahan guna mengembangkan strategi landasan teori mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	2020	Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, Acep Nurlaeli	Pengaruh Kepmimpinan Kepala madrasah Dan Peningkatan Prfesional Guru Terhadap Kinerja Guru Dimasa Pandemi Covid-19	Adanya Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel
2.	2021	Darsono, Rokhmaniyah, Ervin Azhar	Pengaruh Kepmimpinan Kepla Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa Kelas VI Sekolah Dsar Negeri di Gugus Jenderal Sudirman Kecamatan Karanggayam	Adanya variabel Kepmimpinan dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
3.	2020	Kaspullah, Purniadi, Imelda	Kabupaten kebumen Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah,Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Di Madrasah Tsanawiyahh Negeri Se- Kabupaten Sambas	Adanya variabel Kepemimpinan, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel
4.	2020	Ahmad Jaelani	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Darujah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garrut	Adanya variabel Kepemimpinan, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel
5.	2024	Siti Maesaroh, Farida Yuliaty, Dety Mulyanti	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetesi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru	Adanya variabel Kepemimpinan, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel
6.	2023	Hamdani Gazali, Muhammad Ridho, Nurhizrah Gistituati	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak	Adanya variabel Kepemimpinan dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel
7.	2023	Yeni Suminar, Kosasih, Dety Mulyanti	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Deskriptif Kuantitatif di Sekolah Dasar Negeri Baros Kencana Cipta Mandiri)	Adanya variabel Kepemimpinan, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru	Jumlah responden,Obyek penelitian, Jumlah variabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik dari judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Meskipun terdapat beberapa kesamaan pemilihan variabel penelitian, namun objek penelitian yang dipilih penulis pada penelitian kali ini belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang tepat akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi individu maupun kelompok agar berusaha berjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan (Angga & Iskandar, 2022).

Julianto & Carnarez (2021) mendefinisikan kepemimpinan dalam organisasi yang baik akan dapat mengkoordinasi dan mensinergikan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang jitu juga mampu menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki tiap individu lainnya.

Jaya dkk (2020) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa e-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian untuk mencapai sasaran, memelihara

hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas disepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (good leader) (Syahril, 2019).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dari pemimpin dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi; Sehingga kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para anggota, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para anggotanya (Kurniati, 2023).

Kepemimpinan adalah roda penggerak sebuah lembaga atau organisasi. Kualitas kepemimpinan menentukan arah keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sehingga seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi, mengelola dan menggerakkan roda organisasi secara cepat dan tepat. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika seorang pemimpin (leader) bukan sekedar pengambil keputusan (decision making) tapi sebagai kunci keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi (Syafar, 2017).

2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Sinaga (2022) berarti suatu usaha dan harus dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik. Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Fungsi Kepemimpinan dalam Pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan, tentu adanya fungsi pemimpin dalam menjalankan tugasnya di dalam sebuah kepemimpinan.

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Sinaga (2022) adalah:

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin harusnya membuat perencanaan yang matang dalam organisasi maupun pendidikan baik itu untuk diri sendiri maupun untuk anggotanya.

2. Fungsi Memandang ke Depan

Seorang pemimpin yang selalu memandang ke depan mampu melewati dan mewaspadai apapun yang akan terjadi, dalam hal ini selalu optimis dalam menjalankan tugasnya.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Seorang pemimpin harus memiliki loyalitas yang baik terhadap bawahannya agar citra sebagai pemimpin dapat dinilai dengan baik.

4. Fungsi Pengawasan

Pemimpin akan senantiasa terus mengawasi kinerja yang dilakukan oleh anggotanya agar tujuan yang sudah dibentuk tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

5. Fungsi Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin harus mempunyai sifat tegas dalam mengambil keputusan. Tidak semua mampu dalam Tindakan pengambilan keputusan. Perlu adanya kajian-kajian dalam pengambilan keputusan, baik secara individu maupun bersama anggota.

6. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang peduli dengan anggotanya. pemimpin dapat memberikan semangat kepada anggotanya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik di dalam organisasi yang dipimpin.

2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (dalam Girsang & Syahrial 2021) adalah:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada dasarnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun kalangan pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai anjuran. Dalam rangkas kepemimpinan, sugesti merupakan sebagai pengaruh, yang dapat

menggerakkan hati orang lain. adapun sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tercaapainya Tujuan

Tercapainya sebuah tujuan organisasi tidak otomatis terbentuk, melainkan harus adanya dukungan oleh kepemimpinan. Maka dari itu, supaya setiap organisasi dapat dengan efektif dalam artian mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai harus disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkannya para karyawan untuk bekerja sama,.

4. Sebagai Katalisator

Seorang pemimpin dapat dikatakan berperan sebagai katalisator, ketika pemimpin itu dapat mengembangkan segala sumber daya manusianya yang ada, berusaha dengan memberikan respon yang dapat meningkatkan semangat dan kinerjanya dengan semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin bertugas memberikan rasa aman bagi para karyawannya. Dalam hal ini hanya dapat dilakukan apabila setiap pemimpin sanggup memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga ketika melaksanakan seluruh tugas-tugasnya, karyawannya merasa aman, dan bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, dan memperoleh jaminan keamanan dari pimpinannya.

6. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi manapun, sering memandang atasannya memiliki peranan dalam

seluruh bidang kegiatannya, terutama yang sesuai prinsip keteladanan atau panutanpanutan. Seorang atasan adalah segalanya, maka dari itu segala perilaku, perbuatan, dan perkataannya akan selalu memberikan kesan- kesan terhadap organisasinya.

7. Sumber Inspirasi

Seorang atasan pada dasarnya adalah sebagai sumber semangat bagi para seluruh bawahannya. Oleh sebab itu para pemimpin sudah seharusnya harus dapat menggugah semangat para bawahan nya untuk menerima dan memahami suatu tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja dengan efektif menuju arah tercapainya tujuan dalam organisasi.

8. Bersikap Menghargai

Setiap karyawan pada hakikatnya menginginkan adanya pengakuan dan apresiasi diri dari orang lain. Demikian juga setiap karya dalam organisasi memerlukan adanya validasi dan pengapresiasian dari atasan. Maka dari itu, menjadi sebuah kewajiban bagi atasan untuk bersedia menyampaikan apresiasi dalam bentuk apapun kepada karyawannya.

2.2.2 Kompetensi Guru

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang lebih luas dan dipertahankan untuk waktu yang lebih lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya. Istilah *competencies*, *“competence”*, dan *“competent”*

yang artinya didalam bahasa Indonesia yang diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada kesesuaian kualitasnya. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang dapat disesuaikan dan memadai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, berdasarkan bagaimana kerangka perusahaan tersebut (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Menurut Alexandro (2022) Kompetensi merupakan panduan bagi organisasi untuk menentukan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Dimensi kerja yang dimiliki seorang pegawai tercermin pada kompetensinya. Dalam dunia kerja diharapkan seorang pegawai memiliki kompetensi khusus tertentu atas jabatan kerja mereka. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki manusia yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi pegawai seperti keterampilan dan pengetahuan dapat dijadikan suatu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan.

Menurut Ismail (2020) kompetensi merupakan kekuatan dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang didasari oleh kemampuan dan tugas yang relevan serta didorong oleh sikap kerja yang dituntut oleh kegiatan tersebut dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Diana & Rodhiyana (2023) Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan dan merupakan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan,. Kompetensi adalah kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang bisa diamati dan dipakai secara kritis

untuk keberhasilan sebuah organisasi dan apresiasi kerja serta kontribusi setiap bawahan terhadap organisasinya,.

2.2.2.2 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi merupakan perilaku kunci yang esensial dalam sebuah kompetensi. Sementara sub-indikator kompetensi merupakan deskripsi operasional dari tiap-tiap fokus area dalam indikator kompetensi yang menunjukkan ketercapaian suatu indikator.

Beberapa indikator menurut Gordon dalam Sella & Taufik (2024) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya akan dapat melakukan proses berpikir ilmiah untuk memecahkan suatu persoalan manakala ia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah- langkah berpikir ilmiah.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan atau keterampilan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya.
5. Sikap (*attitude*), yaitu kecenderungan seseorang untuk bertindak atau merespons dengan cara tertentu terhadap suatu objek, orang, situasi, atau ide.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari dan memperdalam materi pelajaran.

2.2.2.3 Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang muncul sebagai perilaku bijaksana dan bertanggung jawab yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik profesional. Kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya secara etis dan bertanggung jawab disebut dengan kompetensi guru. Kompetensi guru juga berarti seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan profesinya (Aulia dkk., 2023).

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap guru dan menjadi salah satu faktor yang menentukan kemampuan guru dalam menghasilkan kinerja yang baik. Mulyasa dalam Rahmawati dkk (2021) menyatakan bahwa “Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme”. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap guru membutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya yang menjadi penentu kualitas kerja guru.

Kompetensi guru menurut Saefuddin dalam Mukhtar & Md (2020) adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

Menurut Annisa dkk (2022) kompetensi guru merupakan sekumpulan informasi yang berisi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang wajib seorang guru miliki dalam mencapai tujuan pembelajaran melalui pelatihan,

pendidikan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Oleh karena itu, kompetensi yang wajib dimiliki guru berkaitan dengan kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang semua itu tercakup dalam standar profesi guru ketika memberikan pengajaran kepada peserta didiknya.

Sedangkan menurut Veirissa (2021) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.

2.2.2.4 Indikator Kompetensi Guru

Sesuai PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

4. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja dan penampilan kerja. Sedangkan menurut Snell yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat di mana ia bekerja. Seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang (Arifandi 2020).

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Zola & Mudjiran, 2020).

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan

dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Oleh karena itu, kinerja guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Dengan kata lain, kadar kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pada saat guru menjalankan tugas dan fungsinya (Mukhtar & Md, 2020).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Namun, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran masih sering tidak sesuai harapan, baik dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran (Rahmawati dkk., 2021).

2.2.3.2 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai efektivitas dan kualitas kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Addin (2020) indikator kinerja guru yaitu:

1. Kinerja guru sebagai administrator, yakni merencanakan pembelajaran yang dituangkan dalam silabus, RPP, mengadministrasikan proses dan kejadian pembelajaran, mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar, dan mengadministrasikan presensi belajar siswa.
2. Kinerja guru sebagai pengajar, yakni mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran, menyampaikan materi pembelajaran secara efektif sesuai dengan tujuan pembelajaran, mengelola

pembelajaran dengan strategi, metode dan teknik yang tepat, mengevaluasi kemajuan pembelajaran secara obyektif dan efektif, melakukan tindak lanjut (*follow up*) berdasarkan *feedback* yang obyektif.

3. Kinerja guru sebagai pembimbing, yakni memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar, membantu mengatasi kesulitan belajar siswa, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Menurut Angga & Iskandar (2022) kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi individu maupun kelompok agar berusaha bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, memotivasi guru, dan menyediakan fasilitas yang diperlukan agar guru dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Kepemimpinan, terutama kepemimpinan kepala sekolah, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang positif, memotivasi guru, dan menyediakan dukungan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti memotivasi guru melalui apresiasi dan pengembangan karir, membangun komunikasi yang efektif, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memfasilitasi pengembangan

profesional guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru (Rita & Hayati 2020).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Russamsi (2020) kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Gazali (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan apa yang dijelaskan oleh penulis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru juga hasil dari beberapa penelitian terdahulu maka penulis menduga ada pengaruh positif dari kepemimpinan ke kinerja guru. Oleh karena itu disusun hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Guru terhadap kinerja Guru

Menurut Aulia dkk (2023) kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang muncul sebagai perilaku bijaksana dan bertanggung jawab yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik profesional. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Semakin baik kompetensi yang dimiliki

seorang guru, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih tinggi. Karena kinerja guru yang baik juga dapat mencerminkan standar kualitas mutu pendidikan yang ada di madrasah.

Kompetensi guru memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja guru. Keempat kompetensi, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, saling berkaitan dan berkontribusi terhadap efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaelani (2020) kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Suminar & Mulyanti (2023) terdapat pengaruh yang signifikan, kompetensi guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan dari beberapa penjelasan tersebut dapat disusun hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Diduga kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Menurut Julianto & Carnarez (2021) kepemimpinan dalam organisasi yang baik akan dapat mengkoordinasi dan mensinergikan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang jitu juga mampu menggali dan mengembangkan potensi yang di miliki tiap individu lainnya. Kepemimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

Menurut Zola & Mudjiran (2020) kompetensi guru adalah deskriptif sifat kualitatif perilaku guru yang tampak dan sepenuhnya bermakna. Pendapat lain menyatakan kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru untuk secara bertanggung jawab melakukan tugasnya dengan tepat.

Kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu meliputi aspek; kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran, dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitasnya dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, jujur dan objektif dalam membimbing siswa (Zhahira, 2022).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suminar & Mulyanti (2023) terdapat pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Yanita & Muslim (2023) menunjukkan bahwa kepala madrasah dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

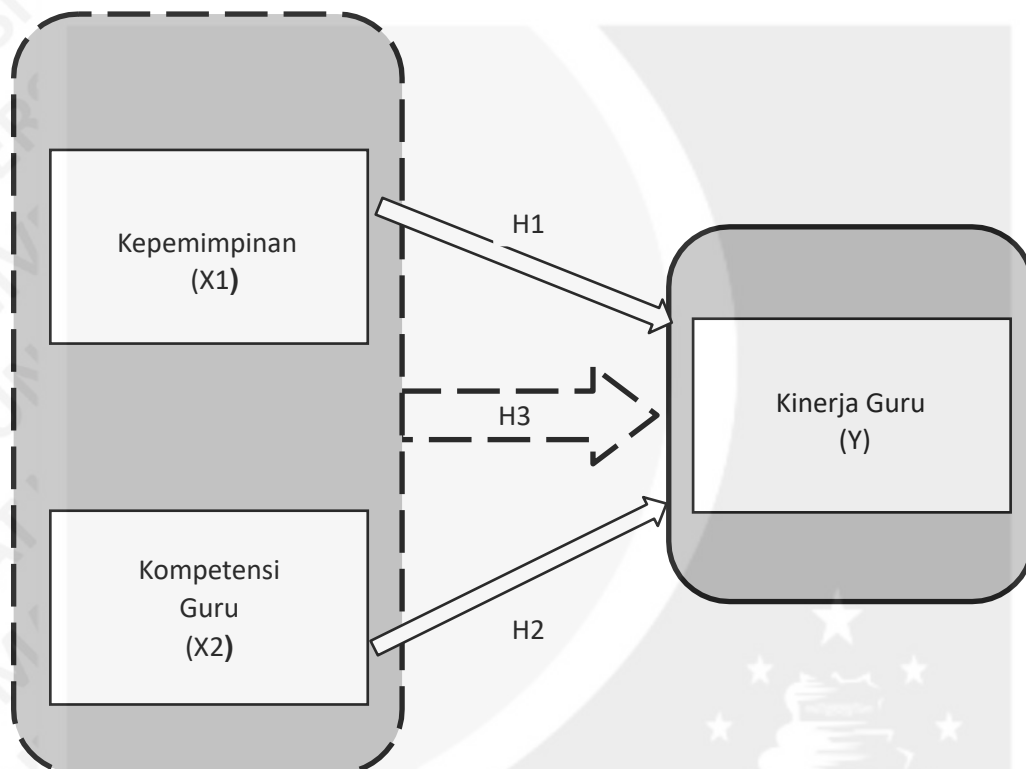
Kepemimpinan yang efektif dan kompetensi guru yang memadai merupakan dua faktor penting yang secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja guru. Maka dengan adanya kepemimpinan dan kompetensi guru yang baik terhadap kinerja guru, maka disusun hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Diduga kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan landasan teori penelitian sebelumnya, serta permasalahan ditemukan sebagai dasar untuk menentukan hipotesis, berikut ini

digambarkan kerangka pemikiran teoritis pengaruh antar variable penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Kerangka teori penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Data diolah, 2025

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan agar memahami perubahan yang dialami oleh subjek penelitian. Penelitian ini mendeskripsikan data dalam bentuk angka dengan permasalahan yang ditentukan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metodologi penelitian yang berakar pada pemikiran aliran positivisme. Metode ini diterapkan untuk mengetahui karakteristik sampel dan populasi melalui data yang diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh responden penelitian Menurut (Sugiyono 2018). Penelitian ini bertujuan untuk memastikan validitas hipotesis antara kepemimpinan, kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Penelitian ini yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepanjen Malang yang beralamatkan di Jalan Pesantren III No.06 Mojosari Kecamatan Kepanjen. Waktu yang digunakan dalam penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada Oktober 2024 dan selesai pada Juni 2025.

3.3 Variabel Penelitian Dan Pengukurannya

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel Independen adalah variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau hubungan variabel lain (Moffan & Handoyo, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan kompetensi guru (X2).
2. Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y. Dengan kata lain, variabel terikat inilah yang sebaiknya dikupas tuntas pada latar belakang penelitian Salim dkk (2021). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

3.3.2 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek yang kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini definisi operasional masing – masing variabel dijelaskan satu persatu.

3.3.2.1 Definisi Variabel dan Indikator Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut Wahjosumidjo dalam Darmawan (2018) kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan formal, tetapi juga melibatkan aspek pengaruh, komunikasi, dan interaksi antarindividu di dalam suatu organisasi atau kelompok.

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) (Darmawan 2018) memiliki indikator sebagai berikut:

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Sebagai Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutanpanutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2. Kompetensi Guru (X2)

Guru yang profesional adalah guru selalu mengedepankan mutu dan kualitas layanan serta kualitas kompetensi, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa serta kemampuan peserta didik sesuai dengan potensi masing masing. Kompetensi guru sebagaimana yang dijelaskan dalam dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, bahwa Guru yang professional harus memiliki 4 (empat) kompetensi yaitu :

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya

membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

4. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang mencerminkan kompetensi, profesionalisme, dan efektivitas dalam proses pembelajaran. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan profesionalisme dan interaksi dengan lingkungan pendidikan (Addin 2020).

Menurut Addin (2020) indikator kinerja guru yaitu:

1. Kinerja guru sebagai administrator, yakni merencanakan pembelajaran yang dituangkan dalam silabus, RPP, mengadministrasikan proses dan kejadian pembelajaran, mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar, dan mengadministrasikan presensi belajar siswa.
2. Kinerja guru sebagai pengajar, yakni mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran, menyampaikan materi pembelajaran secara efektif sesuai dengan tujuan pembelajaran, mengelola pembelajaran dengan strategi, metode dan teknik yang tepat, mengevaluasi kemajuan pembelajaran secara obyektif dan efektif, melakukan tindak lanjut (*follow up*) berdasarkan *feedback* yang obyektif.

3. Kinerja guru sebagai pembimbing, yakni memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar, membantu mengatasi kesulitan belajar siswa, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar.

Berdasarkan dari variabel, indikator, dan item penelitian diatas dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel 2 Variabel, Indikator dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kepemimpinan (X1) Wahjosumidjo (1991:154) dalam Darmawan, (2018)	1. Bersifat adil	1.1 Kepala Madrasah tidak membedakan pemberian tugas maupun sanksi terhadap guru
		2. Memberikan sugesti	2.1 Apabila terjadi kesalahan, kepala madrasah memberikan saran agar pekerjaan guru menjadi lebih baik dan benar
		3. Mendukung tercapainya tujuan	3.1 Kepala madrasah memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dan mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan seluruh guru
		4. Sebagai katalisator	4.1 Kepala madrasah selalu mengawasi dan memberi semangat terhadap guru dalam menyelesaikan tugasnya.
		5. Menciptakan rasa aman	5.1 Kepala madrasah tidak pernah bersikap kasar saat menegur guru yang melakukan kesalahan
		6. Sebagai wakil organisasi	6.1 Kepala madrasah bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Item Penelitian (Lanjutan)

No	Variabel	Indikator	Item
2.	Kompetensi Guru (X2) PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3)	7. Sumber Inspirasi	7.1 Dalam memberikan keteladanan kepada guru, kepala madrasah selalu datang tepat waktu
		8. Bersikap Menghargai	8.1 Kepala madrasah memberikan reward atau bonus terhadap guru yang mengerjakan tugasnya dengan baik.
		1. Kompetensi Pedagogik	1.1 Guru menyesuaikan strategi pengajaran berdasarkan pemahaman terhadap latar belakang dan minat peserta didik.
			1.2 Guru menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan berbasis analisis kebutuhan peserta didik.
			1.3 Guru melaksanakan pembelajaran secara interaktif dan menyesuaikan dengan respons peserta didik selama proses belajar mengajar.
			1.4 Guru melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik menggunakan berbagai instrumen.
			1.5 Guru berperan aktif dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan soft skills peserta didik sebagai bagian dari proses pembelajaran.
		2. Kompetensi Kepribadian	2.1 Guru selalu menunjukkan kestabilan emosi dan sikap yang dewasa, terutama dalam menghadapi situasi sulit di kelas.
			2.2 Guru senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, kejujuran, dan keadilan dalam setiap tindakan saya sebagai guru.

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Item Penelitian (Lanjutan)

No	Variabel	Indikator	Item
3.	Kinerja Guru (Y) Addin (2020)	3. Kompetensi Profesional	3.1 Guru menguasai materi pembelajaran dengan pemahaman yang mendalam, sehingga dapat menjelaskan konsep-konsep secara detail kepada peserta didik.
			3.2 Guru mampu membimbing peserta didik secara efektif sehingga siswa dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan melalui penguasaan materi yang dimiliki.
		4. Kompetensi Sosial	4.1 Guru mampu menyampaikan informasi dan materi pembelajaran dengan jelas sehingga peserta didik mudah memahaminya.
			4.2 Guru aktif berdiskusi dan bekerja sama dengan rekan-rekan pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.
			4.3 Guru membangun hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan tenaga kependidikan dalam mengelola kegiatan sekolah.
			4.4 Guru secara rutin berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik guna memberikan informasi tentang perkembangan akademik dan non-akademik siswa.
		1. Kinerja Guru menjadi Administrator	1.1 Guru menyusun silabus pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum dan kebutuhan peserta didik serta membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang terstruktur, mencakup tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran dengan jelas.

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Item Penelitian (Lanjutan)

No	Variabel	Indikator	Item
			1.2 Guru mencatat dan mendokumentasikan setiap kegiatan pembelajaran serta kejadian penting yang terjadi di kelas secara akurat.
			1.3 Guru mendokumentasikan hasil penilaian proses dan hasil belajar peserta didik secara sistematis dan akurat.
			1.4 Guru mengelola data presensi siswa secara teratur dan sistematis untuk mendukung evaluasi kehadiran.
	2. Kinerja Guru sebagai Pengajar		2.1 Guru mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
			2.2 Guru menyampaikan materi pembelajaran secara efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.
			2.3 Guru menyampaikan materi pembelajaran secara efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.
			2.4 Guru mengevaluasi kemajuan pembelajaran peserta didik secara obyektif dan efektif.
			2.5 Guru melakukan tindak lanjut (follow up) terhadap proses pembelajaran berdasarkan feedback yang obyektif.
	3. Kinerja Guru sebagai Pembimbing		3.1 Guru memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.
			3.2 Guru membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar.
			3.3 Guru membantu mengatasi kesulitan belajar siswa.
			3.4 Guru membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar.

Sumber : Data Diolah, 2025

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah wilayah spekulasi yang terdiri dari subyek-subyek atau barang-barang yang punya sifat juga sikap tertentu yang diterangkan oleh para ahli untuk dipusatkan dan berikutnya dibuat penetapannya (Sugiyono 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MA Miftahul Huda Kepanjen dengan responden berjumlah 34 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel ialah bagian penting untuk jumlah dan atribut yang digerakkan oleh masyarakat Sugiyono (2014). Sampel dipakai untuk membantu analisis dalam mengatasi hambatan dalam pengujian, seperti asset terbatas, waktu dan energi, dengan cara ini sampel harus ditujukan pada populasi penelitian. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Arikunto (2013) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik sensus lebih efektif dan efisien untuk mengumpulkan data. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Hal ini karena jumlah populasi yang relatif kecil memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi secara langsung dan akurat. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 34 orang.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data primer

Menurut Sugiyono (2018) data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data-data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam

penelitian yang dilakukan di MA Miftahul Huda Kepanjen Malang ini, yang dilakukan penulis dalam mencari data adalah dengan cara penyebaran kuisioner.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode, baik secara komersial maupun nonkomersial. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan sumber data lainnya. Pengambilan data sekunder dapat dilakukan melalui observasi atau dokumentasi (Fadilla & Wulandari 2023). Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi dan studi literatur.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan di MA Miftahul Huda Kepanjen adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur jawaban responden. Tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk mengetahui kepemimpinan, kompetensi guru, dan kinerja guru. Kuesioner ini ditujukan kepada guru MA Miftahul Huda Kepanjen dengan menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2019)

2. Dokumentasi

Pemilihan data dengan menatap lurus kearah air dari arsip-arsip yang terhubung Sugiyono (2011). Pendokumentasian dalam penelitian diselesaikan dengan membaca, menyurvei, dan menelaah buku-buku tulis, catatan harian, referensi, dan lain-lain yang terikat dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap kegiatan pengumpulan data responden tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kapanjen sebagai pelengkap kegiatan pengumpulan pengambilan data dokumen di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kapanjen.

3. Studi Literatur

Pengertian studi pustaka menurut Sugiyono (2019) adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Pendahuluan yang dilakukan dalam suatu penelitian untuk menghasilkan data tertulis yang berkaitan dengan objek data tersebut yang diperoleh dengan cara membaca buku-buku literatur yang menunjang penelitian serta jurnal-jurnal terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Alat analisis data yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). SPSS adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) analisis deskriptif merupakan jenis analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi terhadap populasi yang luas. Dalam penerapannya, analisis ini hanya berfokus pada keadaan atau kondisi yang terlihat dari data yang diperoleh. Penyajian hasil analisis deskriptif umumnya disampaikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram agar lebih mudah dipahami dan dianalisis.

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner. Kriteria dalam validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut (Noor 2012) :

Jika $r \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut valid

Jika $r \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

Sedangkan uji reliabilitas merupakan suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil score yang konsisten pada setiap pengukurannya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisioner sebagai

indikator variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batasan koefisien *Cronbach's Alpha* (α). alat ukur yang dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik apabila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi $> 0,6$ sedangkan dikatakan memiliki reliabilitas buruk memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ (Noor, 2012).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus terpenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan ialah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adapun penjelasannya sebagai berikut :

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sholihah, (2023) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus uji statistic non-parametik Kolmogrov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 dan jika nilai signifikansinya kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

3.7.3.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independen). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance* $< 0,10$

dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2018).

3.7.3.3 Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018) uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplots dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

Adapun pedoman yang kita gunakan untuk memprediksi atau mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan cara melihat pola gambar scatterplots, dengan ketentuan:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-tik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.7.4 Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda merupakan suatu analisis regresi yang mendeskripsikan hubungan antara peubah respon (Y) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yang jumlah nya lebih dari satu predictor ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$, dan X_7), ketika suatu keluaran yang dicari dalam bentuk numerik dan semua atribut yang dimiliki adalah numerik maka regresi linier adalah teknik yang tepat untuk menyelesaikanya (Sugiyono 2017).

Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja guru

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Kompetensi Guru

e = Standar Error

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t dikatakan juga sebagai uji besar individual dimana uji ini memperhatikan sampai mana dampak variabel independen secara parsial pada variabel dependen. Digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yaitu untuk menguji H_1 dan H_2 .

Bentuk pengujiannya yakni:

$H_0 : r = 0$ atau $H_a : r \neq 0$

Keterangan:

H_0 = format hipotesis awal (hipotesis 0)

H_a = hipotesis alternatif (hipotesis a)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan perbedaan antara dua nilai rata-rata, nilai kesalahan standar perbedaan rata-rata dua sampel, dan seberapa besar pengaruh variabel independen individu dalam penjelasannya (Ghozali 2013).

Tingkat signifikansi yang dipakai untuk menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas dalam penelitian ini ialah 5%.

Sujarweni (2012) menerangkan, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusan dari nilai probabilitas
 - a. Jika $t < \text{signifikansi tingkat kesalahan}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima (artinya ada pengaruh).
 - b. Jika $t > \text{signifikansi tingkat kesalahan}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima, H_a ditolak (artinya tidak ada pengaruh).
2. Pengambilan keputusan dari nilai aritmatika
 - a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima (artinya ada pengaruh).
 - b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak (artinya tidak berpengaruh).

Dengan penentuan t tabel :

N = jumlah reponden

K = jumlah variabel Taraf signifikasi (2 sisi), $\text{sig} = 5\%$, 0,025

Derajat bebas $df = n - k = 34 - 3 = 31$

Jadi $t \text{ tabel} = 2,040$

3.7.5.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pada pengujian simultan akan diuji dampak varibel Independen secara bersamaan pada variabel dependen. Digunakan untuk menguji apakah kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yaitu untuk menguji H_3 . Uji statistik yang dipakai pada pengujian simultan ialah uji F atau yang biasa dikatakan dengan analysis of varian (ANOVA). Sugiyono (2017) menerangkan Pengujian hipotesis dipakai rumus besar korelasi ganda yakni:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

K = total variabel independen

N = total anggota sampel

Dk = (n – k – 1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan F hitung dengan ketentuan yakni :

Kriteria uji

- H₀ ditolak dan H_a diterima (berdampak) jika F_{hitung} > F_{tabel}
- H₀ diterima dan H_a ditolak (tak berdampak) jika F_{hitung} < F_{tabel}

3.7.5.3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Gujarati (2012) untuk mengamati besar dampak dari setiap variabel bebas pada variabel terikat secara parsial, dijalankan perhitungan dengan memakai rumus yakni:

$$Kd = \text{zero Order } x \hat{a} x 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

Zero Order = Koefisien Korelasi

$\hat{a}$ = Koefisien beta

Sedangkan untuk mengamati berapa besar tingkat dampak variabel independen pada variabel dependen secara simultan dipakai koefisien determinasi (Kd). Suarweni, (2012) rumus determinasi yakni :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Koefisien Determinasi ialah kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kekuatan dari setiap variabel yang dipakai pada penelitian. Nilai KD yang kecil berarti kekuatan variabel-variabel independen saat menerangkan variabel dependen amat terbatas. Analisis ini dipakai untuk mengetahui berapa besar dampak variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompetensi profesional pada variabel dependen yaitu kinerja. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kekuatan model saat menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas (X) menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y).



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, kuisioner disebarkan kepada guru MA Miftahul Huda Kepanjen Malang secara online dengan jumlah sampel penelitian hasil penyebaran kuisioner yang diperoleh sebanyak 34 guru.

4.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden yang disajikan dalam 2 kategori yaitu perempuan dan laki-laki, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	20	59%
Laki-laki	14	41%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 34 responden penelitian ini 20 responden atau 59% adalah perempuan dan 14 atau 41% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara perempuan dan laki-laki lebih banyak perempuan.

Selanjutnya responden menurut masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel 5 yang disajikan dengan 4 kategori yaitu 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan 31-40 tahun.

Tabel 5 Deskripsi Responden Menurut Masa Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-10	9	26,5%
11-20	5	14,7%
21-30	12	35,3%
31-40	8	23,5%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dapat dilihat bahwa responden masa bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 9 responden atau 26,5%, masa bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 5 responden atau 14,7%, masa bekerja antara 21-30 sebanyak 12 responden atau 35,3%, dan masa bekerja antara 31-40 tahun sebanyak 8 atau 23,5%. Hal ini memperlihatkan bahwa jumlah masa bekerja responden yang paling banyak adalah 21-30 tahun yang mencapai 12 responden atau 35,3%. Sementara menurut rentan usia responden dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Deskripsi Responden Menurut Rentan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30	10	29,4%
31-40	4	11,8%
41-50	14	41,2%
51-60	5	14,7%
61-70	1	2,9%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Diketahui bahwa 34 responden dalam penelitian ini yang berumur antara 21-30 tahun berjumlah 10 responden atau 29,4%, yang berumur 31-40 tahun berjumlah 4 responden 11,8%, yang berumur 41-50 tahun berjumlah 14 responden atau 41,2%, untuk umur 51-60 tahun berjumlah 5 atau 14,7%, sedangkan umur 61-70 tahun berjumlah 1 atau 2,9%. Hal ini menunjukkan bahwasanya responden dalam penelitian ini lebih banyak berumur 41-50 tahun yang berjumlah 14 responden atau 41,2%.

Untuk mempermudah dalam pemahaman survey mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing kelompok.

Tabel 7 Deskripsi Data Demografi Yang Paling Dominan

Deskripsi	Deskripsi yang paling dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	22	64,7%
Masa Kerja	21-30	12	35,3%
Rentan Usia	41-50	14	41,2%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dapat Dilihat bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden, dengan masa bekerja 21-30 tahun yakni sebanyak 12 responden dan rentan usia responden yang paling dominan adalah umur 41-50 tahun dengan 14 responden.

4.2.1 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden berisi informasi jawaban terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel-variabel penelitian dengan menggunakan frekuensi dan presentase. Berikut ini adalah hasil pengolahan kuesioner dan tanggapan item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kepemimpinan, kompetensi guru dan kinerja guru.

4.2.1.1 Distribusi Pernyataan Tentang Kepemimpinan

Variabel X1 pada penelitian ini diukur melalui delapan pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dan variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kepemimpinan dijelaskan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 8 Distribusi Jawaban Item Nomor 1

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	88.2	88.2	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS,2025

Dari tabel distrubusi jawaban item pernyataannya “Kepala Madrasah tidak membedakan pemberian tugas maupun sanksi terhadap guru”. Dapat dilihat 30 responden (88.2%) menyatakan setuju, dan 4 responden (11.8%) menyatakan sangat setuju bahwa kepala madrasah tidak membedakan pemberian tugas maupun sanksi terhadap guru.

Tabel 9 Distribusi Jawaban Item Nomor 2

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	41.2	41.2	41.2
	SS	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS,2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 2 dengan item pernyataannya “Apabila terjadi kesalahan, kepala madrasah memberikan saran agar pekerjaan pekerjaan guru menjadi lebih baik dan benar”. Menyatakan bahwa 14 responden (41.2%) setuju, 20 responden (58.8%) menyatakan sangat setuju bahwa apabila terjadi kesalahan, kepala madrasah memberikan saran agar pekerjaan guru menjadi lebih baik dan benar.

Tabel 10 Distrubusi Jawaban Item Nomor 3

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	20	58.8	58.8	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 3 dengan item pernyataan “Kepala madrasah memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dan mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan seluruh guru”. Menyatakan bahwa 1 responden atau setara dengan (2.9%) netral, 20 responden atau setara dengan (58.8%) menyatakan setuju dan 13 responden atau setara dengan (38.2%) menyatakan sangat setuju bahwa kepala madrasah memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dan mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan seluruh guru.

Tabel 11 Distribusi Jawaban Item Nomor 4

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	19	55.9	55.9	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 4 dengan item pernyataan “Kepala madrasah selalu mengawasi dan memberi semangat terhadap guru dalam menyelesaikan tugasnya”. bahwa 1 responden (2.9%) menyatakan netral, 19 responden (55.9%) menyatakan setuju dan 14 responden (41.2%)

menyatakan sangat setuju bahwa Kepala madrasah selalu mengawasi dan memberi semangat terhadap guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 12 Distribusi Jawaban Item Nomor 5

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	70.6	70.6	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 5 dengan item pernyataan “Kepala madrasah tidak pernah bersikap kasar saat menegur guru yang melakukan kesalahan”, diperoleh bahwa 24 responden atau setara dengan (70.6%) menyatakan setuju dan 10 responden atau setara dengan (29.4%) menyatakan sangat setuju bahwa Kepala madrasah tidak pernah bersikap kasar saat menegur guru yang melakukan kesalahan.

Tabel 13 Distribusi Jawaban Item Nomor 6

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	47.1	47.1	47.1
	SS	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 6 dengan item pernyataan “Kepala madrasah bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan”, diperoleh 16 responden atau setara dengan (47.1%) menyatakan setuju dan 18 responden atau setara dengan (52.9%) menyatakan sangat setuju bahwa Kepala madrasah bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan.

Tabel 14 Distribusi Jawaban Item Nomor 7

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	67.6	67.6	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 7 dengan item pernyataan “Dalam memberikan keteladanan kepada guru, kepala madrasah selalu datang tepat waktu”, diperoleh 23 responden atau setara dengan (67.6%) menyatakan setuju dan 11 responden atau setara dengan (32.4%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam memberikan keteladanan kepada guru, kepala madrasah selalu datang tepat waktu.

Tabel 15 Distribusi Jawaban Item Nomor 8

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	52.9	52.9	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 8 dengan item pernyataan “Kepala madrasah memberikan reward atau bonus terhadap guru yang mengerjakan tugasnya dengan baik”, diperoleh 18 responden atau setara dengan (52.9%) menyatakan setuju dan 16 responden atau setara dengan (47.1%) menyatakan sangat setuju bahwa kepala madrasah memberikan reward atau bonus terhadap guru yang mengerjakan tugasnya dengan baik.

4.2.1.2 Distribusi Pernyataan Tentang Kompetensi Guru

Variabel X2 pada penelitian ini diukur melalui tiga belas pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dan variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kompetensi guru dijelaskan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 16 Distribusi Jawaban Item Nomor 9

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	79.4	79.4	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 9 dengan item pernyataan “Saya menyesuaikan strategi pengajaran berdasarkan pemahaman terhadap latar belakang dan minat peserta didik”, diperoleh 27 responden atau setara dengan (79.4%) menyatakan setuju dan 7 responden atau setara dengan (20.6%) menyatakan sangat setuju bahwa guru menyesuaikan strategi pengajaran berdasarkan pemahaman terhadap latar belakang dan minat peserta didik.

Tabel 17 Distribusi Jawaban Item Nomor 10

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 10 dengan item pernyataan “Saya menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan berbasis analisis kebutuhan peserta didik”, diperoleh 19 responden atau setara dengan (55.9%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (44.1%) menyatakan

sangat setuju bahwa guru menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan berbasis analisis kebutuhan peserta didik.

Tabel 18 Distribusi Jawaban Item Nomor 11

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	67.6	67.6	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 11 dengan item pernyataan “Saya melaksanakan pembelajaran secara interaktif dan menyesuaikan dengan respons peserta didik selama proses belajar mengajar”, diperoleh 23 responden atau setara dengan (67.6%) menyatakan setuju dan 11 responden atau setara dengan (32.4%) menyatakan sangat setuju bahwa guru melaksanakan pembelajaran secara interaktif dan menyesuaikan dengan respons peserta didik selama proses belajar mengajar.

Tabel 19 Distribusi Jawaban Item Nomor 12

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	61.8	61.8	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 12 dengan item pernyataan “Saya melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik menggunakan berbagai instrumen”, diperoleh 21 responden (61.8%) menyatakan setuju dan 13 responden atau setara dengan (38.2%) menyatakan sangat setuju bahwa guru melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik menggunakan berbagai instrumen.

Tabel 20 Distribusi Jawaban Item Nomor 13

		X2.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	85.3	85.3	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 13 dengan item pernyataan “Saya berperan aktif dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan soft skills peserta didik sebagai bagian dari proses pembelajaran”, diperoleh 29 responden atau setara dengan (85.3%) menyatakan setuju dan 5 responden atau setara dengan (14.7%) menyatakan sangat setuju bahwa guru berperan aktif dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan soft skills peserta didik sebagai bagian dari proses pembelajaran.

Tabel 21 Distribusi Jawaban Item Nomor 14

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 14 dengan item pernyataan “Saya selalu menunjukkan kestabilan emosi dan sikap yang dewasa, terutama dalam menghadapi situasi sulit di kelas”, diperoleh 19 responden atau setara dengan (55.9%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (44.1%) menyatakan sangat setuju bahwa guru selalu menunjukkan kestabilan emosi dan sikap yang dewasa, terutama dalam menghadapi situasi sulit di kelas.

Tabel 22 Distribusi Jawaban Item Nomor 15

		X2.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	79.4	79.4	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 15 dengan item pernyataan “Saya selalu menunjukkan kestabilan emosi dan sikap yang dewasa, terutama dalam menghadapi situasi sulit di kelas”, diperoleh 19 responden atau setara dengan (55.9%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (44.1%) menyatakan sangat setuju bahwa guru selalu menunjukkan kestabilan emosi dan sikap yang dewasa, terutama dalam menghadapi situasi sulit di kelas.

Tabel 23 Distribusi Jawaban Item Nomor 16

		X2.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	50.0	50.0	50.0
	SS	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 16 dengan item pernyataan “Saya senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, kejujuran, dan keadilan dalam setiap tindakan saya sebagai guru”, diperoleh 17 responden atau setara dengan (50.0%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (50.0%) menyatakan sangat setuju bahwa guru senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, kejujuran, dan keadilan dalam setiap tindakan saya sebagai guru.

Tabel 24 Distribusi Jawaban Item Nomor 17

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	73.5	73.5	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 17 dengan item pernyataan “Saya menguasai materi pembelajaran dengan pemahaman yang mendalam, sehingga dapat menjelaskan konsep-konsep secara detail kepada peserta didik”, diperoleh 25 responden atau setara dengan (73.5%) menyatakan setuju dan 9 responden atau setara dengan (26.5%) menyatakan sangat setuju bahwa guru menguasai materi pembelajaran dengan pemahaman yang mendalam, sehingga dapat menjelaskan konsep-konsep secara detail kepada peserta didik.

Tabel 25 Distribusi Jawaban Item Nomor 18

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 18 dengan item pernyataan “Saya mampu membimbing peserta didik secara efektif sehingga siswa dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan melalui penguasaan materi yang saya miliki”, diperoleh 19 responden atau setara dengan (55.9%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (44.1%) menyatakan sangat setuju bahwa guru mampu membimbing peserta didik secara efektif

sehingga siswa dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan melalui penguasaan materi yang saya miliki.

Tabel 26 Distribusi Jawaban Item Nomor 19

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	67.6	67.6	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 19 dengan item pernyataan “Saya aktif berdiskusi dan bekerja sama dengan rekan-rekan pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah”, diperoleh 23 responden atau setara dengan (67.6%) menyatakan setuju dan 11 responden atau setara dengan (32.4%) menyatakan sangat setuju bahwa guru aktif berdiskusi dan bekerja sama dengan rekan-rekan pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Tabel 27 Distribusi Jawaban Item Nomor 20

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	58.8	58.8	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 20 dengan item pernyataan “Saya membangun hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan tenaga kependidikan dalam mengelola kegiatan sekolah”, diperoleh 20 responden atau setara dengan (58.8%) menyatakan setuju dan 14 responden atau setara dengan (41.2%) menyatakan sangat setuju bahwa guru membangun

hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan tenaga kependidikan dalam mengelola kegiatan sekolah.

Tabel 28 Distribusi Jawaban Item Nomor 21

		X2.13			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	73.5	73.5	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel distribusi jawaban item nomor 21 dengan item pernyataan “S Saya secara rutin berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik guna memberikan informasi tentang perkembangan akademik dan non-akademik siswa”, diperoleh 25 responden atau setara dengan (73.5%) menyatakan setuju dan 9 responden atau setara dengan (26.5%) menyatakan sangat setuju bahwa guru secara rutin berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik guna memberikan informasi tentang perkembangan akademik dan non-akademik siswa.

4.2.1.3 Distribusi Pernyataan Tentang Kinerja Guru

Variabel Y pada penelitian ini diukur melalui dua belas pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dan variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja guru dijelaskan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 29 Distribusi Jawaban Item Nomor 22

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	67.6	67.6	67.6
	SS	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 22 dengan item pernyataan “Saya menyusun silabus pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum dan kebutuhan peserta didik serta membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang terstruktur, mencakup tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran dengan jelas”, diperoleh 23 responden atau setara dengan (67.6%) menyatakan setuju dan 11 responden atau setara dengan (32.4%) menyatakan sangat setuju bahwa guru menyusun silabus pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum dan kebutuhan peserta didik serta membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang terstruktur, mencakup tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran dengan jelas.

Tabel 30 Distribusi Jawaban Item Nomor 23

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	58.8	58.8	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 23 dengan item pernyataan “Saya mencatat dan mendokumentasikan setiap kegiatan pembelajaran serta kejadian penting yang terjadi di kelas secara akurat”, diperoleh 20 responden atau setara dengan (58.8%) menyatakan setuju dan 14 responden atau setara dengan (41.2%) menyatakan sangat setuju bahwa guru mencatat dan mendokumentasikan setiap kegiatan pembelajaran serta kejadian penting yang terjadi di kelas secara akurat.

Tabel 31 Distribusi Jawaban Item Nomor 24

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	64.7	64.7	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 24 dengan item pernyataan “Saya mendokumentasikan hasil penilaian proses dan hasil belajar peserta didik secara sistematis dan akurat”, diperoleh 22 responden atau setara dengan (64.7%) menyatakan setuju dan 12 responden atau setara dengan (35.3%) menyatakan sangat setuju bahwa guru mendokumentasikan hasil penilaian proses dan hasil belajar peserta didik secara sistematis dan akurat.

Tabel 32 Distribusi Jawaban Item Nomor 25

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	76.5	76.5	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 25 dengan item pernyataan “Saya mengelola data presensi siswa secara teratur dan sistematis untuk mendukung evaluasi kehadiran”, diperoleh 26 responden atau setara dengan (76.5%) menyatakan setuju dan 8 responden atau setara dengan (23.5%) menyatakan sangat setuju bahwa guru mengelola data presensi siswa secara teratur dan sistematis untuk mendukung evaluasi kehadiran.

Tabel 33 Distribusi Jawaban Item Nomor 26

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	61.8	61.8	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 26 dengan item pernyataan “Saya mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan”, diperoleh 21 responden atau setara dengan (61.8%) menyatakan setuju dan 13 responden atau setara dengan (38.2%) menyatakan sangat setuju bahwa guru mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Tabel 34 Distribusi Jawaban Item Nomor 27

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	76.5	76.5	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 27 dengan item pernyataan “Saya menyampaikan materi pembelajaran secara efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran”, diperoleh 26 responden atau setara dengan (76.5%) menyatakan setuju dan 8 responden atau setara dengan (23.5%) menyatakan sangat setuju bahwa guru menyampaikan materi pembelajaran secara efektif dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Tabel 35 Distribusi Jawaban Item Nomor 28

		Y7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	50.0	50.0	50.0
	SS	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 28 dengan item pernyataan “Saya mengevaluasi kemajuan pembelajaran peserta didik secara obyektif dan efektif”, diperoleh 17 responden atau setara dengan (50.0%) menyatakan setuju dan 17 responden (50.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya mengevaluasi kemajuan pembelajaran peserta didik secara obyektif dan efektif.

Tabel 36 Distribusi Jawaban Item Nomor 29

		Y8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	58.8	58.8	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 29 dengan item pernyataan “Saya melakukan tindak lanjut (follow up) terhadap proses pembelajaran berdasarkan feedback yang obyektif”, diperoleh 20 responden (58.8%) menyatakan setuju dan 14 responden atau setara dengan (41.2%) menyatakan sangat setuju bahwa guru melakukan tindak lanjut (follow up) terhadap proses pembelajaran berdasarkan feedback yang obyektif.

Tabel 37 Distribusi Jawaban Item Nomor 30

		Y9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 30 dengan item pernyataan “Saya memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran”, diperoleh 19 responden atau setara dengan (55.9%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (44.1%) menyatakan sangat setuju bahwa guru memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Tabel 38 Distribusi Jawaban Item Nomor 31

		Y10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	64.7	64.7	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 31 dengan item pernyataan “Saya membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar”, diperoleh 22 responden atau setara dengan (64.7%) menyatakan setuju dan 12 responden atau setara dengan (35.3%) menyatakan sangat setuju bahwa guru membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar.

Tabel 39 Distribusi Jawaban Item Nomor 32

		Y11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 32 dengan item pernyataan “Saya membantu mengatasi kesulitan belajar siswa”, diperoleh 19 responden atau setara dengan (55.9%) menyatakan setuju dan 15 responden atau setara dengan (44.1%) menyatakan sangat setuju bahwa guru membantu mengatasi kesulitan belajar siswa.

Tabel 40 Distribusi Jawaban Item Nomor 33

		Y12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	52.9	52.9	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel distribusi jawaban item nomor 33 dengan item pernyataan “Saya membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar”, diperoleh 18 responden (52.9%) menyatakan setuju dan 16 responden (47.1%) menyatakan sangat setuju bahwa guru membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif terhadap variabel dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum mengenai masing-masing variabel, seperti nilai rata-

rata (*Mean*) dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan X1, Kompetensi Guru X2 dan Kinerja Guru Y. Adapun hasil uji analisis deskriptif sebagai berikut:

Tabel 41 Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	34	36.47	1.862
Kompetensi Guru	34	61.00	1.809
Kinerja Guru	34	55.06	1.984
Valid N (listwise)	34		

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel 41, diketahui bahwa jumlah data yang valid untuk setiap variabel adalah 34. Variabel kepemimpinan diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai *mean* 36,47 yang lebih besar dari nilai standar deviasi yang sebesar 1,862. Variabel kompetensi guru diketahui bahwa variabel kompetensi guru memiliki nilai *mean* 61,00 yaitu lebih besar dari nilai standar deviasi yang sebesar 1,809. Dan variabel kinerja guru dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru memiliki nilai *mean* 55,06 lebih besar dari nilai standar deviasi yang sebesar 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa penyimpangan data pada seluruh variabel independen tergolong rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran data yang dimiliki baik dan merata.

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk mengetahui apakah kuesioner mampu mengukur secara tepat dan akurat mengenai apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan di dalamnya mampu mengungkapkan secara

jas dan objektif variabel yang diteliti. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *deegre of freedom* (df)= $n-2$. Dalam uji ini dilakukan pada 34 sampel, sehingga $n=34$ dan besarnya df dapat dihitung $34-2=32$ dengan $df=32$. Maka didapati r tabel = 0,361 (r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan dengan uji dua sisi). Apabila r hitung > dari r tabel maka instrumen dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

Tabel 42 Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Signifikasi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,381	0,600	0,00	Valid
	X1.2	0,381	0,486	0,00	Valid
	X1.3	0,381	0,568	0,00	Valid
	X1.4	0,381	0,660	0,00	Valid
	X1.5	0,381	0,467	0,00	Valid
	X1.6	0,381	0,424	0,00	Valid
	X1.7	0,381	0,469	0,00	Valid
	X1.8	0,381	0,467	0,00	Valid
Kompetensi Guru (X2)	X2.1	0,381	0,467	0,00	Valid
	X2.2	0,381	0,617	0,00	Valid
	X2.3	0,381	0,460	0,00	Valid
	X2.4	0,381	0,408	0,00	Valid
	X2.5	0,381	0,542	0,00	Valid
	X2.6	0,381	0,697	0,00	Valid
	X2.7	0,381	0,387	0,00	Valid
	X2.8	0,381	0,678	0,00	Valid
	X2.9	0,381	0,467	0,00	Valid
	X2.10	0,381	0,697	0,00	Valid
	X2.11	0,381	0,568	0,00	Valid
	X2.12	0,381	0,637	0,00	Valid
Kinerja Guru (Y)	X2.13	0,381	0,388	0,00	Valid
	Y1	0,381	0,398	0,00	Valid
	Y2	0,381	0,389	0,00	Valid
	Y3	0,381	0,511	0,00	Valid
	Y4	0,381	0,514	0,00	Valid
	Y5	0,381	0,538	0,00	Valid
	Y6	0,381	0,471	0,00	Valid
	Y7	0,381	0,538	0,00	Valid
	Y8	0,381	0,471	0,00	Valid
	Y9	0,381	0,538	0,00	Valid
	Y10	0,381	0,463	0,00	Valid
	Y11	0,381	0,658	0,00	Valid
	Y12	0,381	0,581	0,00	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS,2025

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang berjumlah 33 pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X1) dengan 8 pertanyaan, kompetensi guru (X2) dengan 13 pertanyaan, dan kinerja guru (Y) dengan 12 pertanyaan yang memiliki r hitung $> r$ tabel yaitu 0,381. Sehingga data pada seluruh butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X1), kompetensi guru (X2), dan kinerja guru (Y) dinyatakan valid. Instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dirancang untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel. Adapun uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batasan koefisien *Cronbach's Alpha* (α). alat ukur yang dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik apabila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi > 0.6 sedangkan dikatakan memiliki reliabilitas buruk apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,6$.

Tabel 43 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,680	0,6	Reliabel
Kompetensi Guru (X2)	0,623	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,613	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat kita gambarkan data yang didapat oleh peneliti adalah:

- Variabel kepemimpinan (X1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,680.
- Variabel kompetensi guru (X2) menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,623.

- c. Variabel kinerja guru (Y) menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,613. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Terdapat 3 pengujian dengan fungsi yang berbeda dalam uji asumsi klasik, di mana pengujian ini dilakukan guna mengetahui keterkaitan antara tiap-tiap variabel kinerja terhadap variabel kinerja lainnya. 3 pengujian dengan fungsi yang berbeda dalam uji asumsi klasik:

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal maupun tidak normal. Model yang baik yaitu model yang memberikan nilai residualnya memenuhi asumsi normalitas yaitu $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 44 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75554337
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov*^a pada Tabel di atas, nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Menunjukkan data distribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang ideal seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independen). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 45 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	(Constant)		
1	Kepemimpinan	0,906	1,103
2	Kompetensi Guru	0,906	1,103

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel hasil uji multikolinearitas di atas nilai *tolerance* dan VIF dapat digunakan untuk menentukan interkorelasi sebuah data, kedua parameter ini (Tolerance dan VIF) sering digunakan oleh para peneliti untuk menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dapat

disimpulkan terdapat masalah multikolinearitas. Dari tabel 45 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel X1 memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,906 > 0,10$ dan nilai VIF $1.103 < 10$
2. Variabel X2 memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,906 > 0,10$ dan nilai VIF $1.103 < 10$

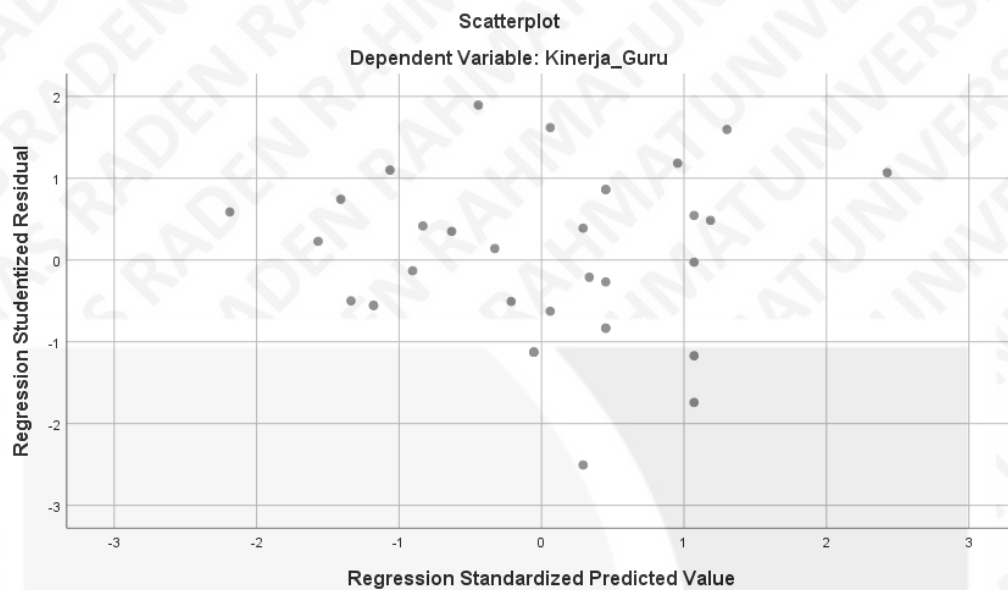
Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah multikolinearitas, dikarenakan ke dua variabel memiliki *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 .

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians dari residual (kesalahan) bersifat konstan pada setiap nilai variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplots dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas.

Apabila variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka ada kemungkinan terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, digunakan pedoman analisis pola penyebaran titik pada scatterplot dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-tik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 2 Scaterrplot

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji Regresi Linier berganda

Regresi Linier Berganda merupakan suatu analisis regresi yang mendeskripsikan hubungan antara peubah respon (Y) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yang jumlah nya lebih dari satu ketika suatu keluaran yang dicari dalam bentuk numerik dan semua atribut yang dimiliki adalah numerik maka regresi linier adalah teknik yang tepat untuk menyelesaikanya (Sugiyono 2017).

Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Tabel 46 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.719	11.071		2.052	.049
Kepemimpinan	.107	.178	.100	.599	.553
Kompetensi Guru	.466	.183	.425	2.548	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Jika hasil koefisien regresi pada tabel di atas diaplikasikan pada persamaan di atas, maka dapat ditulis persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22,719 + 0,107X_1 + 0,466X_2$$

Bentuk regresi pada tabel di atas dapat diaplikasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 22,719 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lain. Yaitu variabel kepemimpinan (X₁), dan kompetensi guru (X₂). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja guru (Y) tidak mengalami perubahan.
2. B₁ (nilai koefisien regresi X₁) bernilai sebesar 0,107 mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan setiap variabel kepemimpinan maka akan mempengaruhi 0,107 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti penelitian ini.
3. B₂ (nilai koefisien regresi X₂) bernilai sebesar 0,466 menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan setiap variabel

kompetensi guru maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,466 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti penelitian lain.

4.3.4.2 Uji t (Parsial)

Jika nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan jika nilai Sig. tepat diangka 0,05 maka untuk memastikan ada tidaknya pengaruh variabel variabel independen (X) terhadap variabel dependen bisa menggunakan perbandingan t hitung dengan t tabel.

Tabel 47 Ringkasan Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.052	.049
	Kepemimpinan	.599	.553
	Kompetensi Guru	2.548	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi (Sig.) variabel kepemimpinan (X1) sebesar $0,553 > 0,05$ dan t hitung (599) lebih kecil dari t tabel (1,694) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian, hipotesis **H₁** ditolak.
2. Nilai Sig. variabel kompetensi guru (X2) sebesar $0,016 < 0,05$ dan t hitung (2,548) lebih besar dari t tabel (1,694) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian, hipotesis **H₂** diterima.

4.3.4.3 Uji F (simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual melalui *goodness of fit*. Hipotesis akan diuji dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

Tabel 48 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.179	2	14.089	4.295	.023 ^b
	Residual	101.704	31	3.281		
	Total	129.882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_Guru, Kepemimpinan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung (4,295) lebih besar dari nilai F tabel (3,276) dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), kompetensi guru (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru (Y). dengan demikian **H₃ diterima.**

4.3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara Bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali,

2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada tabel Model Summary. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independent memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 49 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.166	1.811

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Guru, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dipengaruhi nilai koefisien *R square* (R^2) sebesar 0,166 atau 16.6% maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,166 (16,6%) sisanya yakni sebesar 83,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian lain.

4.4 Pembahasan

Setelah beberapa pengujian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kapanjen maka diperoleh hasil sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul

Huda Kepanjen

Hasil dalam penelitian ini yaitu secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MA Miftahul Huda Kepanjen. Pernyataan ini dapat dilihat berdasarkan hasil regresi yang diperoleh t hitung sebesar 599 lebih kecil dari t tabel 1.694 dengan nilai signifikansi sebesar $0,553 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_1 ditolak. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru di MA Miftahul huda Kepanjen (Y).

Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan yang seharusnya menjadi penggerak motivasi dan semangat kerja para guru, dalam praktiknya belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja secara langsung. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karena kepala madrasah belum menjalankan fungsi kepemimpinannya secara optimal dalam hal pembinaan, pendampingan, serta pemberian teladan kepada guru. Kepemimpinan yang bersifat administratif semata, tanpa dibarengi dengan pendekatan yang inspiratif dan komunikatif, cenderung tidak berdampak signifikan terhadap perubahan perilaku kerja guru. Hal ini juga menunjukkan bahwa untuk menciptakan kinerja guru yang berkualitas, kepemimpinan tidak cukup hanya sebatas pada posisi struktural, tetapi juga harus ditunjukkan melalui tindakan nyata yang membangun kepercayaan dan keterlibatan emosional di lingkungan madrasah.

Pada teori yang telah dijelaskan dalam Bab 2, kepemimpinan kepala madrasah secara konseptual merupakan kemampuan dalam memengaruhi,

mengarahkan, dan membina guru agar mampu menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup aspek-aspek seperti pemberian arahan kerja, keteladanan, pemberian motivasi, dan pengambilan keputusan yang tepat (Sinaga, 2022). Menurut para ahli, kepemimpinan berperan penting dalam membentuk semangat kerja, loyalitas, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guru. Oleh karena itu, peneliti mengembangkan hipotesis bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner yang telah di sebar kepada pegawai, terdapat item menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen. Walaupun sebagian besar guru memberikan tanggapan positif terhadap kepemimpinan. Pada X1.3 dengan pernyataan bahwa “kepala madrasah memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dan mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan seluruh guru”. Dan pada X1.7 dengan pernyataan bahwa “dalam memberikan keteladanan kepada guru, kepala madrasah selalu datang tepat waktu”. Hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa indikator tertinggi adalah indikator untuk mencapai tujuan organisasi, keberhasilan tidak terjadi secara otomatis, melainkan memerlukan dukungan dari kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perumusan tujuan perlu disesuaikan dengan kondisi nyata organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga harus mampu menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama yang baik di antara bawahan. Maka dari itu kepala madrasah harus selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar dan mengoreksi hasil pekerjaan yang

dikerjakan oleh seluruh guru sehingga kinerja yang dihasilkan oleh guru di MA Miftahul Huda Kepanjen dapat maksimal dan memuaskan.

Maka dari itu, meskipun hasil data menunjukkan sebagian besar guru memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator kepemimpinan, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru tidak signifikan secara parsial. Ketidaksignifikanan ini diduga disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan beberapa aspek penting dalam kepemimpinan, seperti keteladanan dalam kedisiplinan waktu, kehadiran dalam keseharian guru, pemberian motivasi secara berkelanjutan, serta pengawasan terhadap kinerja guru. Namun, hasil angket menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator kepemimpinan. Guru menyatakan bahwa kepala madrasah telah memberikan informasi kerja secara lengkap, mengoreksi hasil kerja guru, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, kepala madrasah sudah menjalankan sebagian besar peran kepemimpinannya dengan baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang cukup kondusif bagi guru. Kepala madrasah yang memberikan arahan jelas dan evaluasi berkala cenderung mendorong guru untuk bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab. Meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah yang positif memberikan kontribusi tersendiri dalam membentuk iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, perbedaan antara data statistik dan data deskriptif dapat dijelaskan melalui pengalaman langsung para guru dalam lingkungan kerja mereka.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul

Huda Kepanjen

Hasil dalam penelitian ini yaitu secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil regresi yang diperoleh t hitung sebesar 2,548 lebih besar dari t tabel sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi guru, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan dalam proses pembelajaran.

Kompetensi guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki penguasaan materi pelajaran, keterampilan pedagogik, serta kemampuan sosial dan profesional yang baik, lebih mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab. Kompetensi memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik siswa, mengelola kelas dengan baik, serta mengevaluasi hasil belajar secara objektif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin besar pula peluang bagi guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kualitas kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimilikinya.

Pada teori yang dijabarkan dalam Bab 2, kompetensi guru secara konseptual merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang mendukung pelaksanaan tugas mengajar secara efektif. Kompetensi ini mencakup dimensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Menurut para ahli, kompetensi yang baik sangat berpengaruh

terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru dan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, peneliti mengembangkan hipotesis bahwa semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Temuan dalam penelitian mendukung konsep yang telah dikemukakan sebelumnya. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 2,546 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,040 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini didukung oleh hasil angket yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator kompetensi guru, terutama pada aspek penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, serta interaksi sosial dengan peserta didik dan sesama rekan kerja. Responden juga menyatakan bahwa mereka secara aktif mengikuti kegiatan MGMP dan pelatihan guru sebagai upaya peningkatan profesionalisme.

Kondisi ini mencerminkan bahwa guru-guru di MA Miftahul Huda Kepanjen memiliki kesadaran tinggi terhadap pengembangan diri dan tanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Kompetensi yang baik membuat guru lebih siap dalam merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi secara jelas, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja, baik dari segi administratif, pengajaran, maupun pembimbingan terhadap peserta didik.

Dengan demikian, hasil ini tidak hanya mendukung teori dan konsep yang telah dibahas sebelumnya, tetapi juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian Hasan (2019) menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri

Kabupaten Gowa. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Fajri dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian Juwita & Permatayuny (2021) yang menegaskan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini terbukti diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kepanjen

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), kompetensi guru (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru (Y) di MA Miftahul Huda Kepanjen. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji F atau simultan dengan F hitung sebesar 4.295 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.276 dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ artinya H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi guru (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

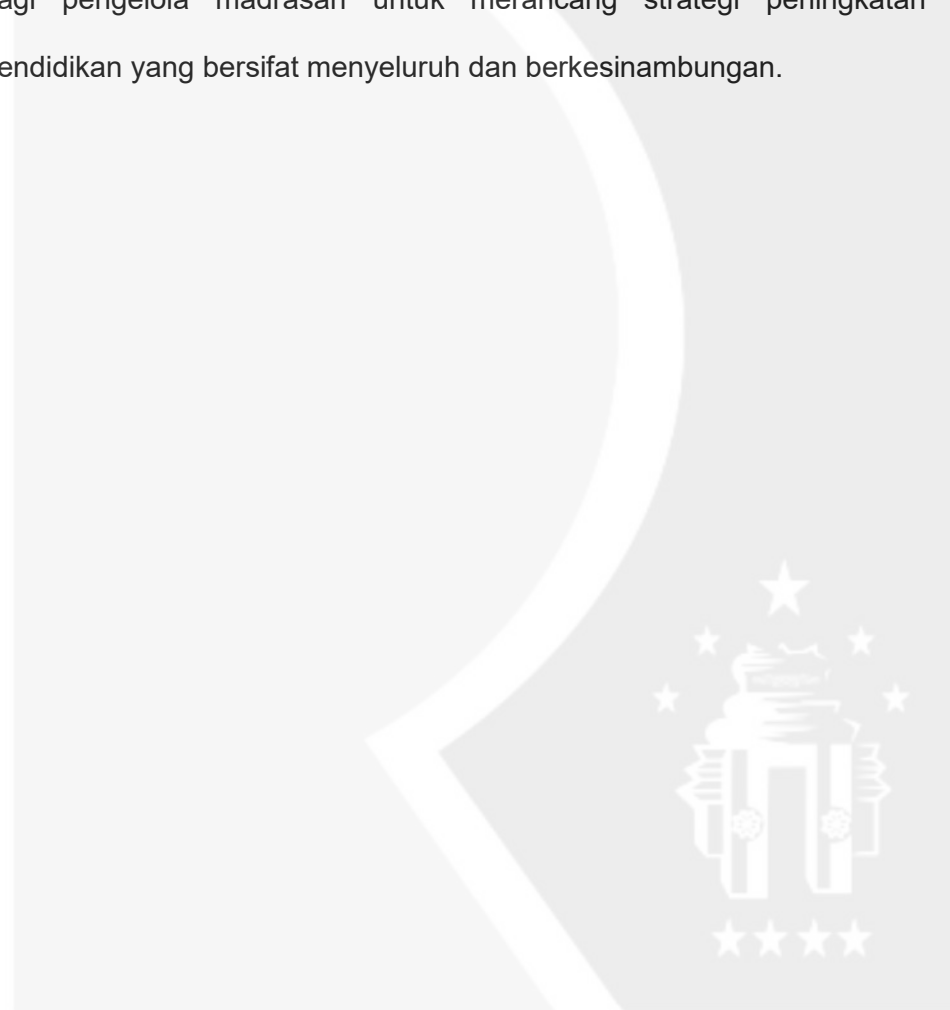
Konsep teoritis, yang sudah dijelaskan pada Bab 2 mendukung hasil penelitian ini. Kepemimpinan kepala madrasah secara konseptual berperan dalam memberikan arahan, motivasi, serta menjadi teladan bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, kompetensi guru mencakup penguasaan materi, kemampuan pedagogik, serta keterampilan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif. Kedua faktor ini, secara teori, saling melengkapi dan bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

Meskipun hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja guru, hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa ketika kepemimpinan dikombinasikan dengan kompetensi guru, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mungkin belum cukup kuat berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja guru, namun memiliki kontribusi penting jika didukung oleh kompetensi guru yang lebih dominan dalam praktik lapangan.

Dari hasil angket, pada variabel kepemimpinan, sebagian besar guru memberikan tanggapan positif terhadap indikator seperti pemberian arahan kerja dan evaluasi berkala oleh kepala madrasah. Namun, ada beberapa aspek seperti keteladanan waktu yang nilainya masih tergolong rendah. Sebaliknya, pada variabel kompetensi guru, guru menunjukkan penilaian yang sangat positif terutama dalam hal penguasaan materi pelajaran dan keahlian dalam menyampaikan materi secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, guru merasa memiliki kompetensi yang baik untuk mendukung tugas dan tanggung jawabnya di madrasah.

Gabungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru ini terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan, meskipun belum optimal, tetap memberikan arah dan kebijakan yang mendukung proses belajar-mengajar. Sementara kompetensi guru berperan langsung dalam kualitas pelaksanaan pembelajaran di kelas. Dengan adanya sinergi antara keduanya, maka kinerja guru dapat meningkat secara menyeluruh. Artinya, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai elemen dalam lingkungan kerja pendidikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompetensi guru terhadap kinerja guru saling melengkapi satu sama lain. Untuk mencapai kinerja guru yang optimal, madrasah tidak cukup hanya fokus pada kepemimpinan semata, tetapi juga perlu memperkuat kompetensi guru secara berkelanjutan. Penemuan ini menjadi masukan penting bagi pengelola madrasah untuk merancang strategi peningkatan mutu pendidikan yang bersifat menyeluruh dan berkesinambungan.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT