



Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tannjungsari

Evip Sopia

Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tannjungsari, Indonesia

Evipsofia@gmail.com

Article Info

Article history:

Diterima:

26 Februari 2022

Disetujui:

1 Maret 2022

Dipublikasikan:

25 Maret 2022

Kata Kunci:

Kepemimpinan kepala sekolah; Kompetensi guru; Kinerja guru

Keyword:

Principal leadership; Teacher competence; Teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebanyak 105 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket melalui penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, korelasi dan regresi sederhana dan berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus II SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 43,2% sisanya sebesar 56,80% ditentukan variabel lain; 2) terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Gugus II SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 52,10% sisanya sebesar 47,90% ditentukan variabel lain; dan 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 75,9%, hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru di Gugus II se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,10% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of principal's leadership and teacher competence on teacher performance at Cluster II State Elementary Schools, Tanjungsari District, Sumedang Regency. The research method uses a quantitative approach. The population is all Cluster II State Elementary Schools, Tanjungsari District, Sumedang Regency with 105 teachers. Data collection techniques using a questionnaire through the distribution of questionnaires. Analysis of research results using descriptive statistics, correlation and simple and multiple regression using SPSS. The results of the study prove that: 1) there is an influence of principal's leadership on teacher performance in Cluster II SDN throughout Tanjungsari District, Sumedang Regency. The magnitude of the influence of principal's leadership on teacher performance is 43.2%, the remaining 56.80% is determined by other variables; 2) there is an effect of teacher competence on teacher performance in Cluster II SDN in Tanjungsari District, Sumedang Regency, the magnitude of the influence of teacher competence on teacher performance is 52.10%, the remaining 47.90% is determined by other variables; and 3) there is an effect of principal leadership and teacher competence on teacher performance together of 75.9%, this means that principal leadership and teacher competence together can affect teacher performance in Cluster II throughout Tanjungsari District, District Sumedang is 75.9% and the remaining 24.10% is determined by other variables that are not examined..



©2023 Authors. Published by Arka Institute. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu proses melakukan perubahan bagi diri peserta didik untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan (Sopian, 2016). Tercapainya keberhasilan pendidikan di suatu sekolah, akan ditentukan oleh unsur - unsur yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan di lingkungan sekolah tersebut, antara lain adalah kepala sekolah, guru, masyarakat dan pemerintah, baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat (Nasution, 2014).

Sekolah sebagai organisasi pendidikan merupakan tempat diselenggarakannya pendidikan dan pembelajaran bagi siswa, tempat kegiatan mengajar yang dilakukan oleh para guru dan sarana interaksi antar insan-insan pendidikan yang ada di dalamnya (Norlena, 2015). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yamin & Maisah (2010) yang menyatakan bahwa sekolah merupakan organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan secara formal yang sangat menentukan kualitas generasi di masa depan. Keberhasilan pendidikan di sekolah tergantung kepada sumber daya yang ada di sekolah tersebut, seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Syarifuddin, 2019). Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1). Tugas guru tersebut di atas akan berkaitan dengan visi pembangunan pendidikan nasional yaitu Terwujudnya manusia Indonesia yang Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia. Dalam rangka mewujudkan Manusia Indonesia yang cerdas, hal ini berarti tidak terlepas dari peran guru sebagai pendidik yang memiliki profesional tinggi. Hal ini disebabkan profesionalitas guru merupakan salah satu indikator akan terpenuhinya seluruh kewajiban yang telah menjadi tanggung jawab guru yang bersangkutan.

Kenyataannya di lapangan bahwa tidak semua guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Salah satunya dialami oleh Sekolah Dasar Negeri yang ada di Gugus II Kecamatan Tanjungsari yang belum memiliki kemampuan yang optimal dalam meningkatkan kinerja organisasi yang mampu menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di tengah lingkungan perubahan yang semakin dinamis terutama dalam pengembangan ujung tombak pembelajaran di level sekolah dasar yang berada di pundak guru kelas. Adapun data empiris kinerja guru sebagaimana terdapat pada data Table 1 dibawah ini:

Tabel 1. Persentase Kinerja Guru di SDN Gugus 2 Kecamatan Tanjungsari

No	Kegiatan	Jumlah Guru		Prosentase (%)	
		Seharusnya	Membuat	Membuat	Tidak Membuat
1	Pembuatan Program Semester dan Tahunan	105	100	95,24	4,76
2	Pembuatan Silabus	105	98	93,33	6,67
3	Pembuatan RPP	105	81	77,14	22,86%
4	Melakukan evaluasi	105	104	99,05	0,95
5	Mengadakan remedial	105	95	90,48	9,52
6	Mengadakan Pengayaan	105	97	92,38	7,62
7	Penggunaan Media Pembelajaran	105	105	100	0
8	Penggunaan ICT	105	85	80,95	19,05

Sumber : Dokumen Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kinerja guru belum sepenuhnya sesuai harapan, terutama dalam hal pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dimana masih sekitar 22,86% guru yang belum membuat. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) masih belum optimal, selain itu dalam penggunaan ICT pun guru belum sepenuhnya mampu mengoperasikan, kenyataannya masih terdapat 19,05% guru yang tidak mampu mengoperasikan ICT. Kinerja guru yang optimal perlu didukung oleh banyak aspek sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2019) kinerja guru tidak terlahir begitu saja namun harus didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas, motivasi kerja yang tinggi, kompetensi kerja guru dan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pelaksanaan pendidikan di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah amatlah penting karena kedudukan kepala sekolah dalam organisasi persekolahan adalah sebagai pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk terselenggaranya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Dalam hal ini kepala sekolah tidak hanya mengatur guru saja melainkan juga ketatausahaan sekolah, siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa.

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah. Organisasi sekolah adalah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Mulyasa (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap guru baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Dengan demikian kepiawaian kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Hal tersebut berarti bahwa kepala sekolah mampu memahami, menguasai dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan administrasi pendidikan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan, kepegawaian dan pembiayaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, kegiatan supervisi kelas di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari rasanya masih belum optimal. Fakta di lapangan masih ada kegiatan supervisi yang seharusnya dilakukan oleh Kepala sekolah, tetapi masih belum sepenuhnya dilakukan. Seharusnya minimal seorang guru dalam satu semester paling sedikit dua kali dilakukan supervisi. Akibatnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru berjalan apa adanya tanpa adanya arahan ataupun masukan saran- saran yang dapat meningkatkan kinerja guru. Artinya hasil proses belajar mengajar masih belum maksimal dalam konteks sederhana bahwa kualitasnya masih belum begitu memuaskan. Hal ini terjadi karena kegiatan kepala sekolah sebagai seorang manajer di sekolah terkadang ada hal-hal yang berbenturan dengan jadwal supervisi yang telah dibuat. Di samping itu ada kecenderungan diantara guru bahwa supervisi merupakan suatu kegiatan yang dianggap sebagai suatu kegiatan untuk memvonis kemampuan mengajar guru. Hal ini dapat terjadi karena dalam perencanaan kegiatan supervisi tersebut belum maksimal dalam sosialisasinya dan guru tidak diajak untuk merencanakan secara bersama-sama tentang pelaksanaan supervisi yang akan dilakukan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, hal yang turut berperan dalam peningkatan kinerja guru adalah kompetensi guru. Janawi (2019) menyatakan bahwa kompetensi pendidik adalah sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan usia dini. Keempat kompetensi tersebut harus menjadi perhatian utama bagi seluruh guru pada setiap satuan tingkat Pendidikan dan memberikan andil besar apakah seorang guru dapat disebut sebagai guru yang profesional atau guru yang tidak profesional sehingga pekerjaan mengajar menjadi pilihan profesi yang harus dipertanggungjawabkan.

Hasil penelitaian RA. Zubaidah (2017) bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMPN Kota Palembang maka perlu lebih meningkatkan kompetensi guru. Kemudian menurut Sunarya & Saefullah (2011), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Hasil yang sama dari penelitian Sari & Wardi (2014) bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja gurubidangproduktif jurusan manajemen bisnis di SMK Kota Jambi.

Berdasarkan fakta empirik yang diuraikan di atas, penulis melihat adanya ketimpangan (disparitas) antara kondisi yang diharapkan (das sollen) dan fakta empirik di lapangan (das sein). Oleh karena itu penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Gugus 2 Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Bertolak dari latar belakang, identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian dapat dirinci dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari; 2) Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 se-Kecamatan Tanjungsari; dan 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjungsari. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran, dan data empirik, serta menganalisis dan memverifikasi kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Margono, (1997) adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Darmawan, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Gugus 2 SDN se- Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang yang berjumlah 105 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Sedangkan, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi, dengan menggunakan metode regresi sederhana dan berganda. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dan tertutup dengan menggunakan skala likert. Untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dibagi menjadi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kinerja guru.

Untuk mengukur hasil perolehan data yang didapat dari kuesioner sendiri digunakan alat analisis SPSS. SPSS atau *Statistical Product and Service Solution* merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer. Kemudian, untuk pengujian data dapalam penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas (Ghozali, 2016).

Alat pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk angket dan disediakan dalam lima opsi pilihan dengan teknik skala penilaian. Keseluruhan angket disusun dengan teknik self report, yakni meminta responden untuk memberikan penilaian sesuai dengan tanggapannya. Dalam menganalisis data dilakukan langkah- langkah sebagai berikut: 1) pengeditan (*editing*) dan penyekoran (*scoring*); 2) tabulasi data (*tabulating*); 3) pengolahan data melalui statistik deskriptif; dan 4) pengolahan data melalui analisis korelasi dan regresi.

Selanjutnya proses pengolahan data dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Memeriksa seluruh angket yang telah dijadwal oleh masing-masing responden
- 2) Merekapitulasi jawaban angket masing-masing variabel dan selanjutnya dilakukan statistik deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompenensi guru dan kinerja guru dengan cara menghitung masing-masing variabel penelitian.

- 3) Melakukan uji validitas dan reliabilitas. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).
- 4) Melakukan Uji Kenormalan, bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-smirnov, dengan bantuan SPSS. Kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal (Ghozali, 2016).
- 5) Melakukan uji Linieritas untuk melihat apakah ada hubungan linier yang signifikan dari dua variabel yang sedang diteliti, uji ini merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Pengujian ini dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat Test for Linearity. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka suatu variabel memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya, jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.
- 6) Melakukan analisis korelasi sederhana dan ganda untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel-variabel, ukuran derajat hubungan tersebut dinamakan koefisien korelasi (Ghozali, 2016). Korelasi ini akan menggunakan metode Rank Spearman karena nilai ini mengisyaratkan keeratan hubungan antara dua variabel apabila skala pengukuran minimal ordinal.
- 7) Melakukan analisis regresi sederhana dan ganda untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang (Ghozali, 2016).
- 8) Mencari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi jawaban responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kinerja guru Gugus 2 SDN se-Kecamatan Tanjungsari sebagai berikut.

1) Hasil Uji Validitas

Instrumen akan dinyatakan valid apabila item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,300$. Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,300 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono 2010 : 46). Berikut ini adalah hasil uji validitas item pertanyaan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item	Skor	R Kritis	Kategori
X1.1.	0,696	0,300	Valid
X1.2.	0,529	0,300	Valid
X1.3.	0,317	0,300	Valid
X1.4.	0,495	0,300	Valid
X1.5.	0,777	0,300	Valid

Item	Skor	R Kritis	Kategori
X1.6.	0,563	0,300	Valid
X1.7.	0,301	0,300	Valid
X1.8.	0,603	0,300	Valid
X1.9.	0,501	0,300	Valid
X1.10.	0,415	0,300	Valid
X1.11.	0,384	0,300	Valid
X1.12.	0,364	0,300	Valid
X1.13.	0,398	0,300	Valid
X1.14.	0,304	0,300	Valid
X1.15.	0,337	0,300	Valid

Hasil uji variabel tabel 2 tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru

Item	Skor	R Kritis	Kategori
X2.1.	0,311	0,300	Valid
X2.2.	0,563	0,300	Valid
X2.3.	0,521	0,300	Valid
X2.4.	0,743	0,300	Valid
X2.5.	0,338	0,300	Valid
X2.6.	0,627	0,300	Valid
X2.7.	0,700	0,300	Valid
X2.8.	0,657	0,300	Valid
X2.9.	0,617	0,300	Valid
X2.10.	0,578	0,300	Valid
X2.11.	0,633	0,300	Valid
X2.12.	0,667	0,300	Valid
X2.13.	0,720	0,300	Valid
X2.14.	0,608	0,300	Valid
X2.15.	0,661	0,300	Valid

Hasil uji variabel tabel 3 tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kompetensi Guru.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

Item	Skor	R Kritis	Kategori
Y.1.	0,543	0,300	Valid
Y.2.	0,620	0,300	Valid
Y.3.	0,577	0,300	Valid
Y.4.	0,318	0,300	Valid
Y.5.	0,603	0,300	Valid
Y.6.	0,563	0,300	Valid
Y.7.	0,433	0,300	Valid
Y.8.	0,323	0,300	Valid

Item	Skor	R Kritis	Kategori
Y.9.	0,750	0,300	Valid
Y.10.	0,582	0,300	Valid
Y.11.	0,666	0,300	Valid
Y.12.	0,340	0,300	Valid
Y.13.	0,444	0,300	Valid
Y.14.	0,386	0,300	Valid
Y.15.	0,374	0,300	Valid

Hasil uji variabel tabel 4 tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 15 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kinerja Guru.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap ketiga variabel penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Skor	R Kritis	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.742	0,700	Reliabel
Kompetensi Guru	0.752	0,700	Reliabel
Kinerja Guru	0.763	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tabel 5 dinyatakan bahwa semua variabel termasuk kategori reliabel, karena skornya $> 0,70$. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing- masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

3) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak, untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode, diantaranya metode *Kolmogrov-Smimov*. Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan p-value > 0.05 (Sudjana, 2010 : 136).

Tabel 6. Uji Normalisasi Alat Ukur

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,84913191
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,091
	Negative	-,112

	Unstandardized Residual
Test Statistic	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	,103 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Tabel 6 uji normalitas menunjukkan bahwa semua data variabel, yang terdiri dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Kinerja Guru mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smimov* maupun *Shapiro- Wilk* dengan menunjukkan nilai p-value > 0.05, sehingga menolak H1 dan menerima H0 dengan demikian sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pembahasan

Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi bertujuan menggambarkan masing-masing variabel ke dalam tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisa presentasi sertra memberikan interpretasi terhadap analisis tersebut.

Penelitian ini menjawab masalah deskriptif terhadap tiga variabel yang diteliti adalah dengan menampilkan hasil perhitungan dengan nilai frekuensi, persentase, dan rata-rata untuk masing-masing indikator yang mendukung variabel melalui dimensi- dimensi. Rincian variabel dalam dukungan masing-masing indikator adalah sebagai berikut: (1) Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terdiri dari 15 pernyataan; (2) variabel Kompetensi Guru terdiri dari 15 pernyataan; dan (3) variabel Kinerja Guru terdiri dari 15 pernyataan. Berikut ini adalah hasil penelitian untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah					TS	Mean	Kriteria
	5	4	3	2	1			
	1. Memberikan pembinaan kepada guru	60	4	28	11			
2. Memberikan pembinaan kepada siswa	30	31	13	23	8	367	3,50	Baik
3. Membuat visi dan misi.	32	8	33	25	7	348	3,31	Cukup Baik
4. Memberdayakan guru pada pelaksanaan program sekolah	30	15	32	16	12	350	3,33	Cukup Baik
5. Mengawasi program sekolah..	29	10	34	24	8	343	3,27	Cukup Baik

Indikator	Frekuensi Kepemimpinan					TS	Mean	Kriteria
	Kepala Sekolah							
	5	4	3	2	1			
6. Mengadministrasikan program sekolah	32	13	24	31	5	351	3,34	Cukup Baik
7. Mendokumentasikan pelaksanaan program-program di sekolah	9	45	20	29	2	345	3,29	Cukup Baik
8. Membuat program supervisi kelas	27	3	27	35	13	311	2,96	Cukup Baik
9. Melaksanakan program supervisi kelas secara rutin	39	10	23	29	4	366	3,49	Baik
10. Memberikan contoh serta keteladanan kepada guru-gurunya	18	29	9	37	12	319	3,04	Cukup Baik
11. Memberikan keputusan yang tepat dalam setiap permasalahan yang dihadapi sekolah	0	25	20	41	19	261	2,49	Kurang Baik
12. Memberikan gagasan baru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar di kelas	30	33	21	17	4	327	3,65	Baik
13. Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dan sanksi bagi guru yang indisipliner	33	9	45	2	16	356	3,39	Cukup Baik
14. Memosisikan dirinya sebagai sumber motivasi bagi guru-gurunya	27	27	11	36	4	352	3,35	Cukup Baik
15. Memberikan motivasi kepada bawahanya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya	20	35	19	23	8	351	3,34	Cukup Baik
Total Skor	416	297	359	379	124	1575		3,32
Persentase	26,41	18,86	22,79	24,06	7,87	100		
Kriteria	Cukup Baik							

Sumber: Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan Tabel 7 distribusi frekuensi di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terdiri dari 15 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 7,87 persen, menjawab skala 2 sebesar 24,06 persen, menjawab skala 3 sebesar 22,79 persen, menjawab skala 4 sebesar 18,86 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 26,41 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,32 dengan kriteria Cukup Baik.

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Kepala sekolah berusaha memberikan keputusan yang tepat dalam setiap permasalahan yang dihadapi sekolah dengan rata-rata nilai 2,49 yaitu pada dimensi kepala sekolah sebagai Leader dan nilai rata-rata terendah kedua adalah pada pernyataan : Kepala sekolah senantiasa membuat program supervisi kelas dengan rata-rata nilai sebesar 2,96 yaitu pada dimensi kepala sekolah sebagai Supervisor.

Adapun nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan : Kepala sekolah senantiasa memberikan pembinaan kepada guru dengan rata-rata nilai 4,04 yaitu pada dimensi kepala sekolah sebagai Edukator dan nilai tertinggi rata-rata kedua adalah pada pernyataan: Kepala sekolah senantiasa memberikan gagasan baru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar di kelas dengan rata-rata nilai sebesar 3,65 yaitu pada dimensi kepala sekolah sebagai Inovator.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru

Indikator	Frekuensi Kompetensi Guru					TS	Mean	Kriteria
	5	4	3	2	1			
1. Memahami karakteristik peserta didik	22	51	14	7	11	381	3,63	Baik
2. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	18	51	16	7	13	369	3,51	Baik
3. Menguasai teori dan prinsip-prinsip belajar	5	12	32	26	30	251	2,39	Kurang Baik
4. Mengevaluasi Proses Belajar Mengajar	0	1	64	16	24	252	2,40	Kurang Baik
5. Melaksanakan pembelajaran	19	49	7	30	0	372	3,54	Baik
6. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap ,stabil,dewasa,arif dan berwibawa	22	32	23	5	23	340	3,24	Cukup Baik
7. Menampilkan akhlak yang mulia dan mencerminkan ketauladan	19	24	24	28	10	329	3,13	Cukup Baik
8. Menunjukkan sikap tanggungjawab dan penuh rasa kasih sayang	32	14	38	16	5	367	3,50	Baik
9. Menguasai struktur kurikulum	47	11	45	2	0	418	3,98	Baik

Indikator	Frekuensi Kompetensi Guru					TS	Mean	Kriteria
	5	4	3	2	1			
10 Menguasai dan memanfaatkan TIK dalam pembelajaran	39	13	20	17	16	357	3,40	Cukup Baik
11 Meningkatkan kualitas pembelajaran	32	8	27	4	34	315	3,00	Cukup Baik
12 Melaksanakan pembelajaran secara inovatif	49	9	21	1	25	392	3,53	Baik
13 Menguasai teori dan metode pembelajaran	48	36	12	0	9	429	4,09	Baik
14 Berkomunikasi secara simpatik dan empatik dengan peserta didik, guru, orang tua dan masyarakat	17	22	36	12	18	323	3,08	Cukup Baik
15 Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah	26	32	14	18	15	351	3,34	Cukup Baik
TOTAL SKOR	395	365	393	189	233	1575		3,32
PERSENTASE	25,08	23,17	24,95	12,00	14,79	100		
KRITERIA	Cukup Baik							

Sumber: Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan Tabel 8 distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi Guru terdiri dari 15 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut: jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 14,79 persen, menjawab skala 2 sebesar 12,00 persen, menjawab skala 3 sebesar 24,95

persen, menjawab skala 4 sebesar 23,17 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 25,08 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,32 dengan kriteria Cukup Baik.

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Saya mampu menguasai teori dan prinsip-prinsip belajar dengan nilai rata-rata sebesar 2,39 yaitu pada dimensi kompetensi pedagogik dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : senantiasa mengevaluasi Proses Belajar Mengajar dengan nilai rata-rata sebesar 2,40 yaitu pada dimensi kompetensi pedagogik. Adapun rata-rata nilai tertinggi yaitu pada pernyataan : Saya mampu menguasai teori dan metode pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 yaitu pada dimensi kompetensi profesional dan nilai rata-rata tertinggi kedua adalah pada pernyataan Saya mampu menguasai struktur kurikulum dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 yaitu pada dimensi kompetensi profesional.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru
Frekuensi Kinerja

Pernyataan	Guru					TS	Mean	Kriteria
	5	4	3	2	1			
1. Mendidik akhlak siswa	33	24	25	23	0	382	3,64	Baik
2. Memberikan contoh yang baik menjadikan tauladan bagi peserta didik di sekolah	19	28	12	15	31	304	2,90	Cukup Baik
3. Membuat perencanaan pembelajaran dengan baik	41	11	7	32	14	348	3,31	Cukup Baik
4. Melaksanakan pembelajaran di kelas dengan perencanaan yang matang	25	6	25	17	32	290	2,76	Cukup Baik
5. Membimbing seluruh siswa	54	16	11	3	21	394	3,75	Baik
6. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar	28	36	17	7	17	366	3,49	Baik
7. Mengarahkan siswa dalam belajar	46	15	22	4	18	382	3,64	Baik
8. Memberikan bimbingan ataupun petunjuk dalam belajar	55	12	10	6	22	387	3,69	Baik
9. Mengarahkan siswa dalam diskusi kelompok belajar	56	29	4	7	9	431	4,10	Baik
10. Melatih kemampuan siswa	28	16	10	41	10	326	3,10	Cukup Baik
11. Meningkatkan prestasi siswa agar bisa bersaing	34	7	27	14	23	330	3,14	Cukup Baik
12. Menilai hasil kerja siswa dalam setiap kegiatan pembelajaran	40	12	19	15	19	372	3,37	Cukup Baik
13. Membantu siswa dalam meningkatkan nilai	30	25	15	20	15	350	3,33	Cukup Baik
14. Melakukan evaluasi pembelajaran	49	11	18	2	25	372	3,54	Baik

Pernyataan	Frekuensi Kinerja					TS	Mean	Kriteria
	Guru							
	5	4	3	2	1			
15. Melakukan tanya jawab	27	19	18	24	17	330	3,14	Cukup Baik
TOTAL SKOR	565	267	240	230	273	1575		3,39
PERSENTASE	35,87	16,95	15,24	14,60	17,33	100		
KRITERIA	Cukup Baik							

Sumber: Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan Tabel 10 distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Guru terdiri dari 15 pernyataan dengan rincian frekuensi sebagai berikut : Jumlah item jawaban responden yang dinyatakan bahwa yang menjawab skala 1 sebesar 17,33 persen, menjawab skala 2 sebesar 14,60 persen, menjawab skala 3 sebesar 15,24 persen, menjawab skala 4 sebesar 16,95 persen, dan menjawab skala 5 sebesar 35,87 persen. Hal ini berarti bahwa data tersebut terpecah dari terkecil sampai terbesar dengan nilai rata-rata sebesar 3,39 dengan kategori jawaban berada pada kriteria Cukup Baik.

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Guru senantiasa melaksanakan pembelajaran di kelas dengan perencanaan yang matang dengan nilai rata-rata sebesar 2,76 yaitu pada dimensi kemampuan mengajar dan nilai rata-rata terendah kedua yaitu pada pernyataan : Guru mampu memberikan contoh yang baik dan menjadikan tauladan bagi peserta didik di sekolah dengan nilai rata-rata sebesar 2,90 yaitu pada dimensi kemampuan mendidik.

Adapun nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan : Guru senantiasa mengarahkan siswa dalam diskusi kelompok belajar dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 yaitu pada dimensi kemampuan mengarahkan dan nilai rata-rata tertinggi kedua adalah Guru mampu membimbing seluruh siswa dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yaitu pada dimensi kemampuan membimbing

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja guru di Gugus 2 se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memengaruhi hampir separuh dari tingkat kinerja guru. Sisa 56,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, motivasi intrinsik, kesejahteraan, atau dukungan keluarga.

Teori kepemimpinan dari Bass & Avolio (1994) tentang Kepemimpinan Transformasional mendukung hasil ini. Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya melalui pengaruh karismatik, dorongan intelektual, dan perhatian individual (Pradhan et al., 2017). Pemimpin yang baik mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan motivasi, dan memberdayakan guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Octavia & Savira, 2017). Northouse (2021) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional memainkan peran dalam meningkatkan motivasi dan moralitas bawahan sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2019), yang menyatakan bahwa perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja para guru melalui hubungan yang bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan, baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah yang dapat memainkan peran instrumental dalam mengarahkan tugas dan peran guru dengan jelas. Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kinerja guru akan membantu meningkatkan produktivitas dan hasil belajar di sekolah.

Penelitian ini juga konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh Rifa'i (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah-sekolah Malaysia. Kepemimpinan yang kuat membantu menciptakan budaya sekolah yang kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penelitian oleh Gurr et al. (2007) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru dan dampak tidak langsung terhadap hasil belajar siswa.

Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini memperkuat gagasan bahwa kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan dengan baik akan mampu mengoptimalkan kinerja guru, dan menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh sebesar 52,1% terhadap kinerja guru di Gugus 2 se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Ini berarti lebih dari separuh variasi dalam kinerja guru dijelaskan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru, dengan sisa 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti manajemen waktu, kesejahteraan emosional, atau dukungan dari siswa dan orang tua.

Menurut Spencer & Spencer (2008) dalam teori kompetensi, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar seseorang yang terkait langsung dengan performa yang unggul di tempat kerja. Kompetensi pedagogik, yang meliputi pemahaman teori pembelajaran, strategi pengajaran, dan evaluasi proses belajar, adalah komponen kunci dari kinerja guru. Darling-Hammond (2000) juga menekankan pentingnya kompetensi pedagogik dalam keberhasilan guru mengajar, di mana guru yang memiliki keterampilan pedagogik yang baik cenderung lebih efektif dalam membantu siswa mencapai hasil belajar yang optimal.

Kompetensi pedagogik guru memiliki pengaruh terbesar dalam hasil analisis ini, khususnya dalam indikator penguasaan teori belajar dan prinsip evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pemahaman teori pembelajaran dan keterampilan evaluasi proses belajar-mengajar dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru (Novianti, 2015). Penelitian Salmawati et al. (2017) juga menyatakan bahwa kompetensi guru, terutama dalam hal pedagogik, sangat memengaruhi kinerja guru. Kompetensi ini tidak hanya membantu guru dalam menyampaikan materi secara efektif tetapi juga dalam merespons kebutuhan dan potensi unik siswa.

Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang juga menekankan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa kompetensi guru adalah salah satu faktor paling signifikan yang memengaruhi prestasi siswa, di mana guru dengan kompetensi yang tinggi cenderung memiliki siswa yang berprestasi lebih baik. Penelitian lain oleh Supriyono (2017) di Indonesia juga mengonfirmasi bahwa guru dengan kompetensi yang lebih baik memiliki kinerja yang lebih tinggi, yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Susanto (2013), yang menemukan bahwa kompetensi guru secara langsung mempengaruhi kinerja guru, terutama dalam aspek persiapan pengajaran dan pengelolaan kelas. Dengan demikian, kompetensi pedagogik yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru, terutama dalam bidang pedagogik, menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh sebesar 75,9% terhadap kinerja guru di Gugus 2 se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Ini berarti bahwa gabungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru sangat berkontribusi

terhadap peningkatan kinerja guru. Sisanya, 24,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang mungkin meliputi motivasi pribadi, lingkungan kerja, dukungan keluarga, atau bahkan kebijakan pendidikan yang berlaku.

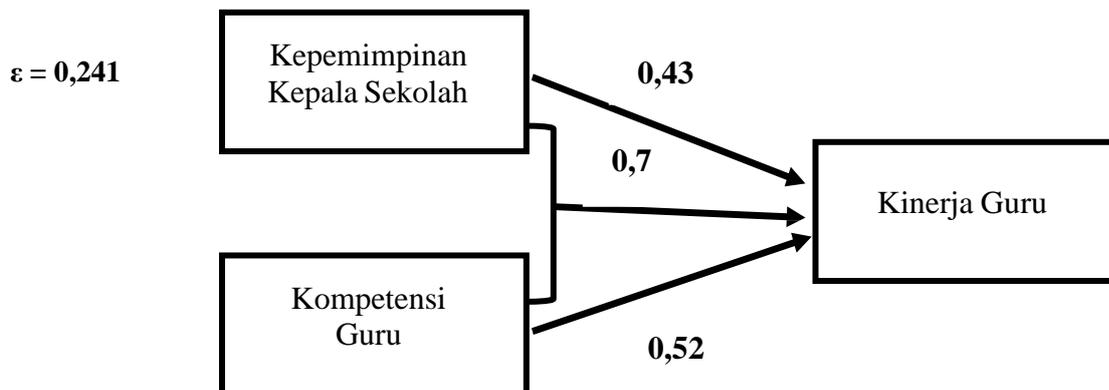
Robinson et al. (2008) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan dan kompetensi guru merupakan faktor-faktor utama yang memengaruhi efektivitas sekolah. Menurut teori Path-Goal Leadership oleh House (1971), seorang pemimpin yang baik akan menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk membantu bawahannya mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang baik akan mendukung dan memberdayakan guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja secara berkala.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Ningsih et al. (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian oleh Robinson et al (2008) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan kompetensi guru yang kuat sangat penting dalam menciptakan sekolah yang efektif dan memaksimalkan hasil belajar siswa.

Penelitian lain oleh Day et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, digabungkan dengan kompetensi tinggi dari guru, merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan sekolah. Studi mereka mengonfirmasi bahwa ketika kepala sekolah mampu menyediakan arah yang jelas dan dukungan bagi para guru, dan ketika guru memiliki kompetensi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan siswa, kinerja guru secara keseluruhan akan meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, perlu ada upaya berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi guru dan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Gambaran secara lengkap hubungan antar variabel (kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kinerja guru) dapat di lihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hubungan Antar Variabel Penelitian (kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi gurudan kinerja guru)

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan parsial namun harus selalu bersama-sama dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

Kendala-kendala dalam penelitian ini harus diakui untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hasil yang dicapai. Kendala utama adalah ruang lingkup studi yang terbatas, yang terbatas pada Gugus 2 SDN di Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang. Temuan-temuan studi ini mungkin tidak dapat diterapkan di sekolah-sekolah di daerah lain yang memiliki karakteristik yang

berbeda, seperti sekolah-sekolah di daerah perkotaan atau sekolah-sekolah yang memiliki konteks sosial ekonomi yang berbeda. Studi ini hanya berfokus pada dua variabel utama: kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru, sehingga tidak memasukkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan guru. Dengan demikian, 24,1% faktor lain masih belum diketahui. Metodologi penelitian ini secara eksklusif menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner, sehingga membatasi eksplorasi komponen kualitatif yang dapat menghasilkan pemahaman yang lebih bernuansa tentang hubungan antar variabel. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat memperhitungkan perubahan atau dinamika dalam dampak kepemimpinan dan kompetensi guru terhadap kinerja dalam jangka panjang.

Dengan adanya kendala-kendala tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian untuk memastikan bahwa temuan-temuan yang ada dapat mewakili sekolah-sekolah dengan latar belakang yang beragam, baik di perkotaan maupun pedesaan. Memasukkan variabel-variabel seperti motivasi kerja, kepuasan guru, dukungan keluarga, dan suasana sekolah sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja guru. Penerapan pendekatan metode campuran, yang mengintegrasikan teknik kuantitatif dan kualitatif, diharapkan dapat menghasilkan wawasan yang lebih mendalam. Wawancara mendalam dengan para pendidik atau kelompok fokus dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dampak kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi mereka. Selain itu, penelitian longitudinal yang mencakup durasi yang panjang dapat menjelaskan perubahan kinerja guru seiring dengan berkembangnya kepemimpinan atau meningkatnya kompetensi guru. Pada akhirnya, penelitian eksperimental atau intervensi dapat menjadi alternatif, di mana peningkatan kepemimpinan kepala sekolah atau kemampuan guru dievaluasi melalui program intervensi yang ditargetkan, dan kinerja guru dinilai sebelum dan sesudah intervensi. Pendekatan ini memungkinkan pengamatan yang lebih jelas terhadap dampak aktual dari modifikasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus 2 SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 43,20%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru Gugus 2 SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebesar 43,20% dan sisanya sebesar 56,80% ditentukan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Gugus 2 SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 52,10%. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerja guru Gugus 2 SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebesar 52,10% dan sisanya sebesar 47,90% ditentukan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh kompetensi guru, kompetensi guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 75,9%, hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru Gugus 2 SDN se-Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,10% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8, 1. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). Successful school leadership. In *Education development trust*. ERIC.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Gurr, D., Drysdale, L., & Mulford, B. (2007). Instructional leadership in three Australian Schools. *International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM))*, 35(3).
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Janawi, J. (2019). *Kompetensi guru: Citra guru profesional*. Alfabeta.
- Mulyasa. (2019). *Manajemen kepala sekolah: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Nasution, E. (2014). Problematika pendidikan di Indonesia. *Jurnal Mediasi*, 8(1), 1–10. <https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/MDS/article/view/273>
- Ningsih, E. K., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 100–105. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.7>
- Norlena, I. (2015). Sekolah sebagai organisasi formal (Hubungan antar struktur). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 5(2), 43–55. <https://doi.org/10.18592/jtipai.v5i2.1831>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Novianti, H. (2015). Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(2), 350–358. <https://doi.org/10.33369/mapen.v9i2.1130>
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159–166. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4379>
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Salmawati, S., Rahayu, T., & Lestari, W. (2017). Kontribusi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Penjasorkes SMP di Kabupaten Pati. *Journal of Physical Education and Sports*, 6(2), 198–204. <https://doi.org/10.15294/jpes.v6i2.17397>
- Sari, P. I., & Wardi, Y. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bidang produktif jurusan manajemen Bisnis di SMK Kota Jambi. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 1–10. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/mpe/article/view/4242>
- Sopian, A. (2016). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sunarya, P. O. A., & Saefullah, A. (2011). *Kewirausahaan*. Penerbit Andi.
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017>

- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Syarifuddin, S. (2019). Guru profesional: Dalam tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 1(1), 64–84. <https://doi.org/10.36670/alaman.v1i1.3>
- Yamin, M., & Maisah, M. (2010). *Standarisasi kinerja guru* (Vol. 14). Gaung Persada.
- Zubaidah, R. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 8–20. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.200>