

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KEPALASEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NURUL JADID  
KEC. BOTOLINGGO KAB. BONDOWOSO TAHUN 2024**

<sup>1</sup>Yudis Setiawan, <sup>2</sup>Ahmad Hafas Rasyidi, <sup>3</sup>Dassucik

<sup>1,2,3</sup> STKIP PGRI SITUBONDO

Email:[hafaskhuludy@gmail.com](mailto:hafaskhuludy@gmail.com)

**Abstrak**

Observasi di MTs Nurul Jadid menunjukkan masih banyak permasalahan pada kinerja pembelajaran guru, Sebagian guru tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum kelas dan kinerja pembelajaran guru yang kurang optimal. Metode pembelajaran yang berbeda. Teknik pengumpulan data yang diunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan angket. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan supervise terhadap kinerja guru di MTs Nurul Jadid Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan  $>0,05$  yang artinya variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Nilai kepentingan variabel utama dipantau adalah  $<0,05$  maka terdapat pengaruh variabel supervise kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru. Secara ringkas pengaruh kedua variabel, dipertimbangkan signifikan p-value. Jika nilainya kurang dari 0,05 (p-value  $<0,05$ ), mksa kedua variabel mempunyai pengarug signifikan.

**Kata kunci :** gaya kepemimpinan, pengawasan kepala sekolah, Kinerja guru

**Abstract**

*Observations at MTs Nurul Jadid show that there are still many problems with teacher learning performance. Some teachers do not prepare lessons before class and teachers' learning performance is less than optimal. Different learning methods. The data collection techniques used in this research used observation, documentation and questionnaires. The data processing techniques used are normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test. The aim is to determine the influence of the principal's leadership style and supervision on teacher performance at MTs Nurul Jadid, Botolinggo District, Bondowoso Regency. From the research results it can be concluded that the significance value of leadership style is  $>0.05$ , which means that the leadership style variable has no effect on the teacher performance variable. The importance value of the main variable monitored is  $<0.05$ , so there is an influence of the principal's supervision variable on the teacher performance variable. In summary, the influence of the two variables is considered significant p-value. If the value is less than 0.05 (p-value  $<0.05$ ), then both variables have a significant influence.*

**Key words:** leadership style, principal supervision, teacher performance

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu elemen penting bagi pembangunan suatu negara. Pendidikan merupakan pondasi dalam kemajuan bangsa dan negara, karna bertambah bagus kualitas pendidikan yang dilaksanakan sebuah bangsa dan negara, maka bertambah bagus pula kualitas bangsa dan negara tersebut. Pendidikan merupakan unsur terkonsekuensial bagi kehidupan manusia, dengan harapan dapat membawa perubahan yang lebih baik bagi masyarakat dan meningkatkan kualitas bangsa tersebut (Shaturaev, 2021). Pendidikan merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh pengetahuan, menemukan dan mengembangkan kemampuan/potensi yang berguna bagi dirinya dan lingkungan (Grava & Pole, 2021).

Diana et al (2021) menyatakan bahwa kinerja guru sangat mempengaruhi dan berkontribusi terhadap mutu Pendidikan. Institusi formal, sekolah membutuhkan tenaga pegawai negeri sipil yang memiliki kapasitas untuk memberikan transfer ilmu kepada siswa (Yestiani & Zahwa, 2020). Aparatur Sipil Negara (PNS) adalah suatu pekerjaan bagi pegawai negeri sipil yang mempunyai kontrak kerja bekerja pada pegawai negeri sipil dan pejabat yang berwenang.. Dalam menjalankan pemerintahan provinsi, Dinas Pendidikan diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan sistem pendidikan nasional. Adapun tugas dan wewenang dinas pendidikan yaitu memiliki tanggung jawab yang terdesentralisasi dan terdekonentrasi dibidang Pendidikan, pemuda, olahraga dan misi bantuan nasional (Syahri, 2021).

Namun kenyataan di lapangan menyatakan kinerja guru di Indonesia terus menurun, baik dari segi kemampuan, pengetahuan, maupun keahlian pedagoginya. *Survei Program for International Student Assessment* (PISA) tahun 2018 menemukan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih berada di peringkat terburuk, baik dalam bidang membaca, menulis, serta sains dan matematika. Disebabkan adanya ketimpangan dan rendahnya semangat di kalangan guru. Hal ini sejalan dengan kenyataan di lapangan, berdasarkan hasil observasi di MTs Nurul Jadid menunjukkan masih banyak permasalahan pada kinerja guru dalam pembelajaran, sebagian guru yang tidak mempersiapkan pembelajaran sebelum kelas, tidak optimalnya kinerja guru dalam pembelajaran ditunjukkan dengan banyaknya guru yang belum menggunakan berbagai metode pembelajaran.

Permasalahan selanjutnya terlihat dari beberapa guru yang masih menyampaikan materi dengan satu arah dalam menyampaikan pembelajaran. Hal ini terlihat pada guru yang kurang mengoptimalkan pemanfaatan fasilitas sekolah seperti LCD dan internet. Selain itu, permasalahan lain terlihat pada guru yang belum mampu menenangkan situasi kelas ketika ada siswa yang ribut di dalam kelas. Masalah lain terlihat pada guru yang tidak hadir dan guru piket tidak memberikan tugas untuk pembelajaran siswa. Oleh karena itu, kinerja guru kurang optimal dalam hal didiplin kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, menurunnya kualitas guru berdampak pada banyak hal, termasuk kinerja dan pembelajaran siswa. Hal ini dikarenakan guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar dimana siswa aktif dapat berpartisipasi dalam kegiatan belajar secara aktif (Sari & Yulhendri, 2020). Olehkarena itu kinerja guru MTs Nurul Jadid menjadi urgensi dalam penelitian ini. Untuk mencapai keunggulan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Astriyani et al., 2024), khususnya pada sekolah MTs Nurul Jadid. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah.

## **Kajian Pustaka**

### **Kepemimpinan**

Secara klasik, kata kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut “*leadership*” yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader* (Harnby, 1990). Namun menurut para ahli, dari segi terminologi, ada beberapa jenis kepemimpinan yang ditinjau dari berbagai sudut pandang, tergantung dari sudut pandang para ahli dalam memandang hakikat kepemimpinan. Dalam konteks kesediaan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin, berikut ini akan di bahas mengenai kekuatan (kekuasaan) yang harus dimiliki seorang pemimpin berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan wewenang agar seseorang yang terkesan dapat mengikuti keinginannya(Nurkholis, 2003: 153). Sedangkan menurut Siagian (2002) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini, kemampuan mengikuti keinginan pemimpin, meskipun secara pribadi orang tersebut tidak menyukainya. Blancard dan Hersy dalam Tohardi(2002) mengambarkan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan Daft (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena kompleks dan problematis yang selalu menarik untuk dieksplorasi. Menurut Wahjosumidjo (2011:17), dalam Ali et al. (2015) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administrasi, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

### **Pengawasan**

Menurut Stoner dan Wankel (dalam Subardi,1992:6). “Pengawasan berarti para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah atau jalur tujuan. Apabila salah satu bagian dalam organisasi menuju arah yang salah, para manajer berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkankembali ke jalur tujuan yang benar “. Sementara itu menurut McFarland (dalam Handayaningrat, 1994:143). “*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinates to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies* “. (Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan ). Selanjutnya Smith (dalam Soewartojo, 1995:131-132) menyatakan bahwa: “Controlling“ sering diterjemahkan pula dengan pengendalian, termasuk didalamnya pengertian rencana-rencana dan norma-norma yang mendasarkan pada maksud dan tujuan manajerial, dimana norma-norma ini dapat berupa kuota, target maupun pedoman pengukuran hasil kerja nyata terhadap yang ditetapkan. Pengawasan merupakan kegiatan kegiatan dimana suatu sistem terselenggarakan dalam kerangka norma-norma yang ditetapkan atau dalam keadaan keseimbangan bahwa pengawasan memberikan gambaran mengenai hal-hal yang dapat diterima, dipercaya atau mungkin dipaksakan, dan batas pengawasan (*control limit*) merupakan tingkat nilai atas atau bawah suatu sistem dapat menerima sebagai batas toleransi dan tetap memberikan hasil yang cukup memuaskan.

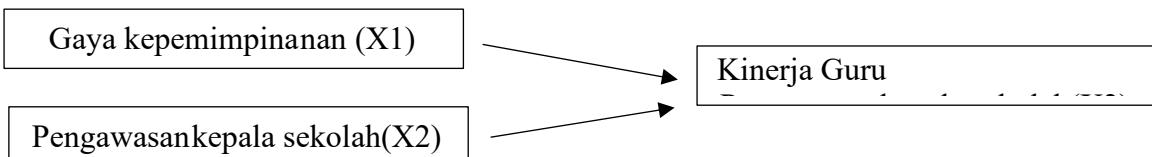
### **Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan respon terhadap berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemilik atau manajer tidak peduli kecuali mereka benar-benar jahat atau sedang mengalami delusi. Kebanyakan manajer tidak menyadari sejauh mana kinerja buruk telah menyebabkan perusahaan/instansi menghadapi krisis besar. Pandangan manajemen yang sangat negatif menyebabkan pengabaian tanda-tanda peringatan penurunan kinerja. Pekerjaan Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja yang dapat diukur dan kualitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibwan (2014) menyatakan kinerja adalah hasil

kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang ditetapkan, berdasarkan keterampilan, pengalaman dan keseriusan, dan sekaligus.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Rasa pencapaian adalah emosi penyemangat yang diinginkan guru dalam pekerjaannya. Jelas bahwa peningkatan kinerja pembelajaran guru secara efektif dan efisien, serta sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai secara optimal, tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kondisi kerja para guru,



## Hipotesis Penelitian

- Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Nurul Jadid Kec. Botolinggo Kab. Bondowoso tahun akademik 2024
- Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MTs Nurul Jadid Kec. Botolinggo Kab. Bondowoso tahun akademik 2024
- Adakah pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Nurul Jadid Kec. Botolinggo Kab. Bondowoso tahun akademik 2024

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *ex post facto* sesuai dengan Karlinger (dalam Sukardi, 2011:165). Penelitian *ex post facto* adalah jenis penelitian di mana variabel bebas telah terjadi sebelum pengamatan variabel terikat dimulai dalam sebuah studi. Penelitian ini dilaksanakan pada MTs Nurul Jadid Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso pada 16 Agustus 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling area. Metode purposive merupakan metode penentuan daerah penelitian yang sengaja dan berdasarkan ciri-ciri dan sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya Sutrisno Hadi, (2011:67). Pada penelitian ini menggunakan metode populasi yaitu mengambil keseluruhan guru MTs Nurul Jadid Botolingo. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan angket.

## Hasil Penelitian

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yang dilakukan adalah dengan uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan *Software SPSS* versi 27. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan:

#### 1. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Indikator	Sig.	Keterangan
X1-1	0,100	VALID
X1-2	0,112	VALID
X1-3	0,917	VALID
X1-4	0,451	VALID
X1-5	0,141	VALID
X1-6	0,217	VALID
X1-7	0,356	VALID

<b>X1-8</b>	0,373	VALID
<b>X1-9</b>	0,223	VALID
<b>X1-10</b>	0,898	VALID

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena masing masing pertanyaan memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 ( $>0,05$ ). Berikut ini adalah tabel yang menyajikan data dengan hasil uji validitas variabel pengawasan kepala sekolah.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Pengawasan Kepala Sekolah(X2)**

Indikator	Sig.	Keterangan
<b>X2-1</b>	0,114	VALID
<b>X2-2</b>	0,200	VALID
<b>X2-3</b>	0,117	VALID
<b>X2-4</b>	0,160	VALID
<b>X2-5</b>	0,131	VALID
<b>X2-6</b>	0,127	VALID
<b>X2-7</b>	0,550	VALID
<b>X2-8</b>	0,436	VALID
<b>X2-9</b>	0,314	VALID
<b>X2-10</b>	0,510	VALID

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2024

“Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pengawasan kepala sekolah dinyatakan valid karena masing masing pertanyaan memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 ( $>0,05$ ). Berikut ini adalah tabel yang menyajikan data dengan hasil uji validitas variabel kinerja guru.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja Guru (Y)**

Indikator	Sig.	Keterangan
<b>Y-1</b>	0,140	VALID
<b>Y-2</b>	0,626	VALID
<b>Y-3</b>	0,157	VALID
<b>Y-4</b>	0,239	VALID
<b>Y-5</b>	0,457	VALID
<b>Y-6</b>	0,350	VALID
<b>Y-7</b>	0,120	VALID
<b>Y-8</b>	0,213	VALID
<b>Y-9</b>	0,359	VALID
<b>Y-10</b>	0,121	VALID

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja guru dinyatakan valid karena masing masing pertanyaan memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 ( $>0,05$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil reabilitas instrumen variabel gaya kepemimpinan (X1), pengawasan kepala sekolah (X2), dan kinerja guru (Y).

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,950	$\geq 0,70$	Reliabel
Pengawasan Kepala Sekolah	0,808	$\geq 0,70$	Reliabel
Kinerja Guru	0,788	$\geq 0,70$	Reliabel

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2024

Data dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach Alpha*  $\geq 0,70$  sehingga seluruh pernyataan dalam kuisioner adalah reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa item-item dalam pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya. Menurut Wiyono(2020) hasil uji reliabilitas dapat dikatakan baik jika hasil memiliki nilai  $> 0,70$ .

### 1.1.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran data dari responden. Analisis ini menggunakan nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap- tiap variabel. Hasil analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Gaya Kepemimpinan	31	30	42	38,16	2,531
Pengawasan Kepala Sekolah	31	30	45	40,35	4,723
Kinerja Guru	31	35	47	41,58	4,544

**Sumber:** Data primer diolah 2024

Dari tabel 4.5, maka dapat disimpulkan statistik deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 30 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas gaya kepemimpinan terendah adalah sebesar 30. Nilai maksimal sebesar 42 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas gaya kepemimpinan tertinggi adalah sebesar 42. Nilai rata-rata dari pengetahuan pajak sebesar 38,16 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas gaya kepemimpinan, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 38,16. Sedangkan standar deviasi sebesar 2,531 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,531 dari 31 responden.

2. Pengawasan kepala sekolah (X1) memiliki nilai minimum sebesar 30 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas pengawasan kepala sekolah terendah adalah sebesar 30. Nilai maksimal sebesar 45 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas pengawasan kepala sekolah tertinggi adalah sebesar 45. Nilai rata-rata dari pengawasan kepala sekolah sebesar 40,35 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas pengawasan kepala sekolah, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 40,35. Sedangkan standar deviasi sebesar 4,723 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel pengawasan kepala sekolah adalah sebesar 4,723 dari 31 responden.
3. Kinerja Guru (Y) memiliki nilai minimum sebesar 35 yang berarti bahwa dari seluruh

responden yang memberikan penilaian jawaban atas kinerja guru terendah adalah sebesar 35. Nilai maksimal sebesar 47 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas kinerja guru tertinggi adalah sebesar 47. Nilai rata-rata dari kinerja guru sebesar 41,58 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja guru, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 41,58. Sedangkan standar deviasi sebesar 4,544 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja guru adalah sebesar 4,544 dari 31 responden.

### 1.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan Uji autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual	0,076	0,05	Normal

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil dari uji kolmogorov smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar 0,169. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi  $> 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Dalam mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi linier yang dihasilkan, maka dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tidak ada masalah multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance Value</i>	<i>VIF</i>	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,914	1,094	Tidak ada multikolinieritas
Pengawasan Kepala Sekolah (X2)	0,914	1,094	Tidak ada multikolinieritas

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ , hal ini artinya pada seluruh variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

#### 1. Uji Heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model lain adalah adanya heterokedastisitas, artinya varian dalam variabel model tidak sama (konstan). Pengujian heterokedastisitas menggunakan metode Glejser. Caranya dengan melihat nilai probabilitas  $> 0,05$ , sehingga tidak mengalami

heterokedastisitas.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser**

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,05	0,285	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengawasan Kepala Sekolah (X2)	0,05	0,465	Tidak terjadi heterokedastisitas

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan penganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya, selain itu yaitu adanya kelembapan, bias spesifikasi model kasus variabel yang tidak dimasukkan,adanya fenomena alaba-laba manipulasi data, dan yang terakhir yaitu adanya kelembapan waktu.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	DW
1	0,790	0,624	0,597	2,235

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2024

Perhitungan yang dilakukan untuk mengukur proporsi atau persentase dari variasi total variabel ketimpangan yang mampu dijelaskan oleh model regresi dengan rumus  $du < dw < 4du$ . Dari tabel diatas dilihat nilai Durbin Watson sebesar 2,235 nilai tersebut dapat dimasukkan ke dalam rumus dengan mencari pada tabel DU menggunakan K-2 (2 variabel independen) dan nilai signifikansi 0,05 (5%).  $1,5701 < 2,235 < 6,2804$ , Jadi dapat disimpulkan tidak dapat terdapat gejala auto korelasi.

### 1.1.3 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dan arah dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai signifikasinya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisiensi Regresi	t-hitung	Signifikansi	Hasil
Konstanta	8,278	0,321	0,750	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,218	1,269	0,215	Ditolak
Pengawasan Kepala Sekolah (X2)	0,117	0,731	0,001	Diterima
$R^2 = 0,624 = 62,4\%$				

Adjusted R <sup>2</sup> = 0,597 = 59,7%
F-statistik = 23,213
N = 31
Variabel Dependen (Y) = Kinerja Guru

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

Analisis regresi linear berganda dalam tabel tersebut dapat dijadikan dasar dalam perhitungan model persamaan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 8,278 + 0,218X_1 + 0,117X_2 + e$$

Informasi yang dihasilkan dari persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,278 dapat diartikan jika nilai dari variabel independen nol (0) dianggap tetap atau konstan maka nilai dari variabel dependen yaitu kinerja guru akan bernilai positif sebesar 8,278.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) pada tabel diatas sebesar 0,218 dapat diartikan bahwa arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah positif, artinya jika gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap akan memberikan dampak terhadap kenaikan pada variabel kinerja keuangan sebesar 0,218.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan kepala sekolah (X2) pada tabel diatas sebesar 0,117 dapat diartikan bahwa arah pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah positif, artinya jika pengawasan kepala sekolah dinaikkan sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap akan memberikan dampak terhadap kenaikan pada variabel kinerja keuangan sebesar 0,117.

#### 1.1.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

**Tabel 4.11 Hasil Uji t**

Variabel Independen	Nilai Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	0,215
Pengawasan Kepala Sekolah	0,001

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dapat dilihat variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru. Variabel pengawasan kepala sekolah memiliki nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel pengawasan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru.

##### 2. Uji F

Uji f atau uji simultan dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel X terhadap variabel Y (kepuasan hubungan). Untuk menguji pengaruh kedua variabel dilakukan dengan melihat nilai signifikasi p-value, jika nilainya dibawah 0,05 (p-value < 0,05) maka terdapat pengaruh signifikan kedua variabel.

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

Variabel X terhadap Y	Sig.	F	Keterangan
	0,001	23,213	Ada pengaruh

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001<0,005 yang menandakan bahwa secara simultan variabel x yaitu gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah

berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

$R^2$  (koefisien determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependennya. Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) mempunyai *range* antara 0-

1. Semakin besar  $R^2$  maka mengindikasi semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4.13 Hasil Uji  $R^2$**

Model	R	$R^2$	Adjusted $R^2$
1	0,790	0,624	0,597

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,624. Angka tersebut berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah secara serentak sebesar 62,4% dan berada pada kategori moderat karena berada diatas 0,33 dan dibawah 0,67. Sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja para guru di MTs Nurul Jadid dengan nilai signifikansi sebesar 0,215 lebih besar daripada 0,05 ( $>0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak, **H1 DITOLAK**. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat belum cukup mampu membangkitkan gairah para guru agar dapat memiliki kinerja lebih baik, terdapat banyak faktor yang menyebab terjadi hal seperti itu. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Yaqoob (2019) dan Riyadi (2021), yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Cahyono (2018) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dosen. Hasbullah et al. (2020), menemukan adanya hubungan langsung positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pengawasan Kepala Sekola terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru dan hipotesis kedua diterima, **H2 DITERIMA**. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari pengaruh pengawasan kepala sekolah, sehingga semakin baik penerapan pengawasan kepala sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh baik yang berasal dari guru itu sendiri, kepala sekolah, pengawas maupun dari pemerintah.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) berkontribusi sebesar 62,4% dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 (< 0,005)$  dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, **H3 DITERIMA**. Gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru, secara keseluruhan dilaksanakan bahwa gaya kepemimpinan dan pengawasan berkontribusi terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Kasidah et al., 2017). dengan demikian, setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hal ini menjadi perhatian bagi sekolah khususnya

kepala sekolah agar meningkatkan kualitas dan efektivitas gaya kepemimpinan yang digunakan agar kinerja yang dimiliki oleh para guru semakin meningkat. Pengawasan kepala sekolah adalah usaha-usaha dari petugas sekolah dalam memimpin para guru dan pegawai lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan para guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode serta evaluasi pengajaran (Fitriyani, 2018). Proses pendidikan akan berjalan efektif dan efisien apabila guru memiliki kompetensi yang memadai. Namun apabila kita pahami kembali tentang isi yang terkandung dalam setiap jenis kompetensi, seperti yang telah banyak disampaikan oleh para ahli pendidikan untuk menjadi seorang guruyang berkompiten bukan sesuatu yang mudah.

### Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa model yang diajukan dapat diterima dengan baik, memberikan bukti empiris mengenai pengaruh antara variabel yang diteliti. Gaya kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama, tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Nurul Jadid. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,215, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan penting, ia tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, seperti dukungan profesional, kualitas fasilitas, dan motivasi intrinsik. Faktor-faktor ini mungkin tidak tercakup dalam penelitian ini, sehingga berpotensi memengaruhi hasil yang didapat. Konteks spesifik, seperti lingkungan sekolah dan kebijakan yang ada, juga dapat berkontribusi pada hasil yang berbeda. Sebaliknya, pengawasan kepala sekolah menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi 0,001, yang kurang dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwapengawasan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah berperan sebagai pengembang yang kunci dalam meningkatkan kompetensi guru, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja mereka di kelas.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam melakukan pembinaan terhadap guru, termasuk mengikutsertakan mereka dalam program pelatihan dan memberikan dukungan moral. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pengawasan kepala sekolah dan kinerja guru. Koefisien korelasi sebesar 0,504 menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari pengawasan akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar

guru. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan melakukan pengawasan yang baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan profesional bagi guru. Hal ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang harus dilakukan dengan baik untuk memastikan bahwa proses pendidikan dapat berlangsung efektif dan efisien.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* vol 9 no. 2., 136- 157.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05 No. 09, 41-62
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi*

- Pendidikan, 116-127.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh pengawasan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of EducationResearch*, 1(2), 160-164.
- Astriyani, N., Akbar, G. G., & Masripah, M. (2024). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa (Penelitian Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut). *Khazanah Akademia*, 8(01), 36-50.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284.
- Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kinerja guru terhadap mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3), 769-777.
- Fadilah, M. I., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Tambun Selatan. *Jurnal Economina*, 2(11), 3315–3327. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.974>.
- Fitriyani, F. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. El-Ghiroh, XV(01).<https://media.neliti.com/media/publications/294819-efektivitas-pelaksanaan-supervisi-kepala-0e4a6c9e.pdf>
- Fitriyani, F. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. El-Ghiroh, XV(01).<https://media.neliti.com/media/publications/294819-efektivitas-pelaksanaan-supervisi-kepala-0e4a6c9e.pdf>
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence, New York, Bantam
- Grava, J., & Pole, V. (2021). The Promotion of Self-Directed Learning in Pre- School: Reflection on Teachers' Professional Practice. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(5), 2336-2352.
- Gun Gun Gunanjar dkk (2019) Pengawasan Dengan Partisipasi Masyarakat Dan Penerapannya Di Indonesia 'Jurnal Pengawasan', 1(1), pp. 18–28.
- Handayaningrat, S., 1994, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Harnby, A.S. (1990). Oxford Edvanced Dictionary of English. London: Oxford University Press.
- Hasbullah (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71-80.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara.
- Herawati, H., & Mutiawati, M. (2019). Dilematika Sistem Pendidikan Di Indonesia. *Journal Of Education Science*, 5(2), 38-53.
- Imah, C. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Administrasi Pendidikan UM Palembang*, 1(2), 65–77.
- Ithri, F. N., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.(Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2), 79-87.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.

JP, Syahri. Handrik. (2021). *Tugas Dinas Pendidikan Dan Dinas Pemuda Dan Olahraga Dalam Melakukan Pembinaan Dan Pengembangan Dan Pelestarian Olahraga Tradisional Asli Kuantan Singingi Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 (Di Desa Langsat Hulu Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).