

PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA GURU TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA SD DI KECAMATAN BATUMANDI KABUPATEN BALANGAN

Zainal Abidin¹, Khuzaini², Zakky Zamrudi³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al

Banjari Banjarmasin^{1,2,3}

Email: zai4bby@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3	<i>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan dan motivasi kepemimpinan terhadap kinerja guru, serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa SD di Kecamatan Batumandi, Kabupaten Balangan. Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, data dikumpulkan dari 64 guru di 8 Sekolah Dasar Negeri melalui kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode path analysis menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, motivasi kepemimpinan ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja guru dalam model ini. Kinerja guru terbukti menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi hasil belajar siswa secara signifikan. Secara keseluruhan, sinergi antara kepemimpinan dan profesionalisme guru menjadi pilar utama kualitas pendidikan di lokasi penelitian.</i>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2026	
E-ISSN : 3062-9624	
	Kata Kunci: Kompetensi Kepemimpinan, Motivasi Kepemimpinan, Kinerja Guru, Hasil Belajar Siswa.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan bermula dari kata pimpin. Kata pimpin mempunyai pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan serta mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kegiatan kerja yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan diterjemahkan kedalam sifat sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administrative, dan persuatif, dan persepsi dari lain-lain tentang legimitasi pengaruh. Miftah Thoha (2010) kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dapat

mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena Sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martimis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi Teknik-teknik manajemen.

George R. Terry Miftah Thoha, (2010) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas/kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. A. Dale Timple (2000) mengartikan kepemimpinan adalah proses pengaruh social di dalam manajer mencari keikutseraan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan staf untuk mencapai tujuan organisasi. Pergeseran paradigma dari sentralistik ke desentralistik menuntut kepala sekolah untuk mengembangkan visi dan misi yang kuat guna memimpin seluruh komponen sekolah secara efektif.

Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya fluktuasi pada Hasil Belajar siswa yang tercermin dalam Raport Pendidikan tahun 2025 di Kecamatan Batumandi. Kinerja guru dianggap sebagai salah satu kunci utama; guru yang profesional dan berdedikasi tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, yang berdampak langsung pada prestasi akademik siswa. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kompetensi dan motivasi kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mendorong kinerja guru, yang pada akhirnya memengaruhi hasil belajar siswa di ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Kompetensi Kepemimpinan (X1)

Dalam konteks kepemimpinan, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan kehendaknya dengan tetap berlandaskan pada aturan atau norma yang berlaku. Dalam konteks kepemimpinan, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan kehendaknya dengan tetap berlandaskan pada aturan atau norma yang berlaku. Penentuan arah strategi dalam kepemimpinan melibatkan identifikasi tujuan jangka panjang dan arah yang ingin dicapai oleh organisasi di bawah kepemimpinan yang efektif. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam menentukan arah strategi dalam kepemimpinan :

- 1) **Membangun Visi yang Kuat:** Seorang pemimpin harus membangun visi yang inspiratif dan jelas tentang masa depan organisasi. Visi ini harus memotivasi dan menggerakkan seluruh organisasi menuju tujuan yang diinginkan.
- 2) **Analisis Lingkungan:** Lakukan analisis menyeluruh terhadap lingkungan eksternal dan internal organisasi. Tinjau tren industri, perkembangan pasar, persaingan, perubahan teknologi, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi organisasi. Analisis ini akan membantu pemimpin memahami tantangan dan peluang yang ada.
- 3) **Mengidentifikasi Tujuan Strategis:** Berdasarkan visi dan analisis lingkungan, identifikasi tujuan strategis yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batas waktu yang jelas.
- 4) **Mengembangkan Strategi:** Setelah tujuan strategis ditentukan, pemimpin perlu mengembangkan strategi untuk mencapainya. Strategi harus memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman organisasi. Hal ini melibatkan mengidentifikasi langkah-langkah taktis yang diperlukan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan strategis.
- 5) **Komunikasi dan Mendapatkan Dukungan:** Penting bagi seorang pemimpin untuk secara efektif mengkomunikasikan visi, tujuan, dan strategi kepada seluruh organisasi. Pemimpin harus memastikan pemahaman dan dukungan dari seluruh anggota tim. Ini melibatkan berkomunikasi secara terbuka, mendengarkan masukan, dan merespons kekhawatiran dan pertanyaan anggota tim.
- 6) **Membuat Rencana Tindakan:** Setelah strategi ditentukan, pemimpin perlu membuat rencana tindakan yang terperinci untuk melaksanakan strategi. Rencana ini harus mencakup langkah-langkah, waktu, dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis.

- 7) Mengawasi dan Mengevaluasi: Seorang pemimpin harus secara terus-menerus mengawasi pelaksanaan strategi dan mengevaluasi kemajuannya. Jika diperlukan, penyesuaian dan perbaikan harus dilakukan untuk memastikan tujuan strategis tercapai.

Kompetensi kepemimpinan mencakup kemampuan kognitif untuk mendiagnosis situasi sekolah saat ini dan kemampuan untuk mengadaptasi perilaku dengan lingkungan kerja. Pemimpin yang kompeten harus memiliki kecerdasan untuk memecahkan persoalan secara bijaksana dan kontrol emosi yang stabil.

2. Motivasi Kepemimpinan (X2)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang berperilaku atau bertindak dengan cara-cara tertentu, termasuk untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Lebih lanjut dinyatakan oleh Terry (1996) bahwa motivasi merupakan kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu, sehingga motivasi dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Dalam dimensi psikologis, motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ada tujuan yang ingin dicapai dan dikehendaki, serta mereka akan mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya tersebut. Oleh karena itu pemahaman tentang motivasi pada dasarnya merupakan pemahaman pada aspek psikologis seseorang yang memberikan motif atau dorongan untuk berperilaku tertentu.

Nancy Borkowski (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis ketika kebutuhan atau keinginan yang tidak terpuaskan memicu dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau insentif. Menurut Stephen P Robbins (2001), motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Lebih lanjut Terry mendefinisikan motivasi sebagai suatu keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan. Morgan et-al menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. Menurut Simamora, motivasi adalah suatu fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkatan kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Berdasarkan semua penjelasan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa karakteristik penting motivasi:

- Adanya dorongan atau motif-motif tertentu
- Ada tindakan (action) yang dilakukan
- Ada kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dipuaskan atau tujuan tertentu
- Dapat menimbulkan ketidakpuasan seandainya tidak terpenuhi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang memicu tindakan sadar untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, motivasi kepemimpinan terlihat dari akuntabilitas tinggi, keterbukaan terhadap ide inovatif, keberanian menghadapi tantangan, dan dukungan terhadap pengembangan SDM.

3. Kinerja Guru (Z)

Konsep Dasar Kinerja Guru adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi guru dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, feedback dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan. Konsep dasar kinerja guru melibatkan beberapa faktor yang saling terkait dan mempengaruhi hasil kerja individu, antara lain: Tujuan Organisasi: Kinerja guru harus selaras dengan tujuan dan strategi organisasi. Guru diharapkan mampu berkontribusi dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh Guru atau instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja produktif yang selaras dengan tujuan organisasi. Indikator utamanya meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kemampuan kepemimpinan di kelas.

4. Hasil Belajar Siswa (Y)

Belajar merupakan sesuatu yang berproses yang fundamental dalam masing-masing tingkatan pendidikan. Agar lebih memahami apa arti belajar. Kita dapat merujuk pada pendapat beberapa ahli berikut ini:

1. M. Sobry Sutikno Menurut M. Sobry Sutikno, pengertian belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan suatu perubahan yang baru sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Dalam hal ini, perubahan adalah sesuatu yang dilakukan secara sadar (disengaja) untuk memperoleh suatu yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Thursan Hakim Menurut Thursan Hakim, definisi belajar adalah suatu proses perubahan di dalam kepribadian manusia yang ditunjukkan dalam bentuk peningkatan kualitas dan

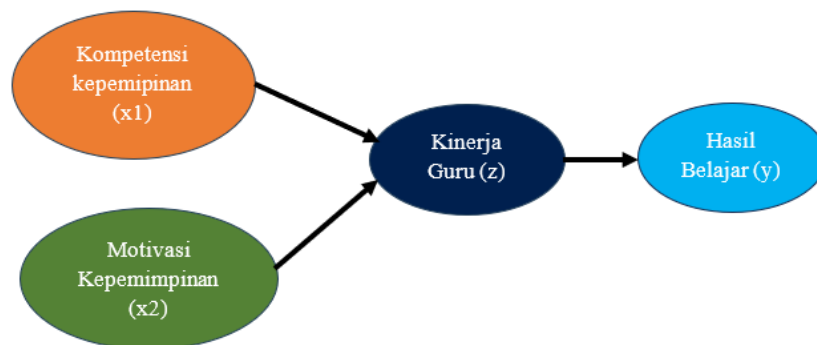
kuantitas tingkah laku seperti peningkatan kecakapan, pengetahuan, sikap, kebiasaan, pemahaman, ketrampilan, daya pikir, dan kemampuan lainnya.

3. Skinner Menurut Skinner, pengertian belajar adalah suatu proses adaptasi atau penyesuaian tingkah laku yang berlaku secara progresif.
4. C. T. Morgan Menurut C. T. Morgan, pengertian belajar adalah suatu perubahan yang relatif dalam menetapkan tingkah laku sebagai akibat atau hasil dari pengalaman yang telah lalu.

Menurut Sadirman (2011: 26-28), secara umum ada tiga tujuan belajar, yaitu: Untuk Memperoleh Pengetahuan Hasil dari kegiatan belajar dapat ditandai dengan meningkatnya kemampuan berpikir seseorang. Jadi, selain memiliki pengetahuan baru, proses belajar juga akan membuat kemampuan berpikir seseorang menjadi lebih baik. Dalam hal ini, pengetahuan akan meningkatkan kemampuan berpikir seseorang, dan begitu juga sebaliknya kemampuan berpikir akan berkembang melalui ilmu pengetahuan yang dipelajari. Dengan kata lain, pengetahuan dan kemampuan berpikir merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan.

Hasil belajar adalah perubahan tingkah laku yang mencakup tiga domain utama menurut Taksonomi Bloom: kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan).

Hipotesis Penelitian:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data diolah

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Sedangkan menurut Suharsimi (2016) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Menguji apakah Kompetensi Kepemimpinan (X1) secara langsung mempengaruhi Kinerja Guru (Z),

H2: Menguji apakah Motivasi Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Z)

H3: Menguji pengaruh simultan atau tidak langsung dari Kompetensi dan Motivasi Kepemimpinan terhadap Hasil Belajar (Y) melalui mediasi Kinerja Guru (Z)

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe **eksplanatori** untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel.

- **Lokasi & Sampel:**

Tabel 1 : Lokasi Penelitian

NO	Nama Sekolah	Alamat Sekolah
1	SD Negeri Guha 2	Jl. Desa Guha, Kec. Batumandi Kab. Balangan
2	SD Negeri Mampari	Jl. Desa Mampari Kec Batumandi Kab. Balangan
3	SD Negeri Karuh	Jl. Desa Karuh Kec. Batumandi Kab. Balangan
4	SD Negeri Munjung	Jl. Desa Munjung Kec. Batumandi Kab. Balangan
5	SD Negeri Bungur	Jl. Desa Bungur Kec. Batumandi Kab. Balangan
6	SDN Negeri Riwa	Jl, Desa Riwa Kec. Batumandi Kab. Balangan
7	SD Negeri Kasai	Jl. Desa Kasai. Kec. Batumandi Kab. Balangan
8	SDN Mantimin 1	Jl. Desa Mantimin Kec. Batumandi Kab. Balangan

Sumber : Data Primer, 2026

8 SD Negeri di Kecamatan Batumandi (SDN Guha 2, SDN Mampari, SDN Karuh, SDN Munjung, SDN Bungur, SDN Riwa, SDN Kasai, dan SDN Mantimin 1). Sampel berjumlah 64 guru yang diambil secara total sampling (sensus).

- **Pengumpulan Data:**

Data yang dikumpulkan Adalah data yang berasal dari 8 sekolah sasaran penelitian.

Yang berupa data Raport Pendidikan, Data Guru, PNS, PPPk, Honorer/PJLP/PW, data umur, data Pendidikan, dan Data lama Bekerja. Berikut kami sampaikan laporan hasil Raport Pendidikan tahun 2025 sebagai dasar yang menjadi sasaran dalam penelitian ini.

Tabel 2: Hasil Analisis Raport Pendidikan tahun 2025

No	Nama Sekolah	Hasil Raport Pendidikan 2025					
		Kemampuan Literasi Murid	Kemampuan Numerasi Murid	Kondisi Keamanan Sekolah	Kondisi Kebhinekaan Sekolah	Karakter Murid	Kualitas Pembelajaran
1	SDN Guha 2	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
2	SDN Mampari	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
3	SDN Karuh	Sedang	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
4	SDN Munjung	Sedang	Sedang	Baik	Baik	Baik	Baik
5	SDN Bungur	Sedang	Sedang	Baik	Baik	Sedang	Sedang
6	SDN Riwa	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Sedang
7	SDN Kasai	Baik	Sedang	Baik	Baik	Baik	Baik
8	SDN Mantimin 1	Sedabg	Sedang	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : Data Primer, 2026

Dari data diatas, jika dikonversikan deskripsi hasil baik sama dengan rentang 90 - 100, dan hasil sedang sama dengan rentang 70 - 89, maka dapat juga digambarkan melalui diagram berikut :

Gambar 2: Diagram Hasil Analisis Raport Pendidikan



Sumber : Data Primer, 2026

Observasi, dokumentasi, dan kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Angket dalam kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan skala ordinal 5 (lima), nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel bebas (*independent*) X dan variabel terikat (*dependent*) Y. Data variabel yang diteliti menggunakan analisis skala Likert, yaitu:

Tabel 3: Skala Likert

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data diolah

- **Teknik Analisis:**

Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan perangkat lunak **SmartPLS Versi 4**. Evaluasi dilakukan pada *Outer Model* (validitas dan reliabilitas) serta *Inner Model* (R-Square, F-Square, dan pengujian hipotesis melalui *bootstrapping*).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data primer, mayoritas responden adalah perempuan (73%). Dari sisi usia, 63% responden berusia di atas 40 tahun, mengindikasikan kematangan pengalaman. Sebanyak 97% guru berpendidikan Strata 1, dan 81% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dengan status PNS.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai data dalam suatu variabel yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi. Hal ini dilakukan untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang lebih jelas, mudah dipahami, dan memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel penelitian.

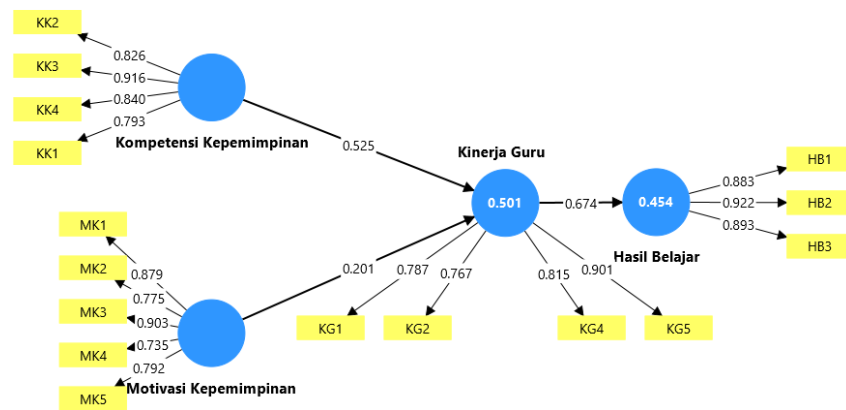
- **Kompetensi Kepemimpinan:** 58% guru sangat setuju bahwa kepala sekolah mampu mengadaptasi perilaku dengan lingkungan sekolah.
- **Motivasi Kepemimpinan:** 59% guru sangat setuju bahwa kepala sekolah terbuka terhadap ide inovatif dan aktif membangun *networking*.
- **Kinerja Guru:** Indikator integritas paling kuat, di mana 64% guru sangat setuju mereka menjunjung tinggi etika profesi.

- **Hasil Belajar:** Penilaian guru terhadap domain kognitif siswa mencapai 63% pada kategori "Setuju".

3. Evaluasi Model (SmartPLS)

Dari 3 kali tahap uji variable untuk menuju validitas variable dengan angka > 0,70, maka pada uji terakhir didapatkan gambar uji Convergent Validity sebagai berikut:

Gambar 3: Hasil Uji convergen Validity



Sumber : Data Output PLS

Dan tabel hasil outer loading *Convergen validity* nya sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Outer Loading Uji Convergen Validity

	Hasil Belajar	Kinerja Guru	Kompetensi Kepemimpinan	Motivasi Kepemimpinan	Keterangan
HB1	0.883				Valid
HB2	0.922				Valid
HB3	0.893				Valid
KG1		0.787			Valid
KG2		0.767			Valid
KG4		0.815			Valid
KG5		0.901			Valid
KK1			0.793		Valid
KK2			0.826		Valid
KK3			0.916		Valid
KK4			0.84		Valid
MK1				0.879	Valid
MK2				0.775	Valid
MK3				0.903	Valid
MK4				0.735	Valid
MK5				0.792	Valid

Sumber : Output PLS

Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 3 menyajikan nilai korelasi antara indikator dengan variabelnya setelah dilakukan penghapusan terhadap indikator-indikator

yang tidak valid pada tahap sebelumnya. Pada tahap ketiga ini, semua indikator untuk seluruh variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity* karena memiliki nilai outer loading di atas ambang batas 0,7. Dengan demikian, indikator-indikator yang tercantum dalam Tabel 3 dianggap layak dan valid untuk digunakan dalam analisis tahap berikutnya.

Discriminant Validity

Discriminant validity adalah menunjukkan sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya, Berikut hasil dari Croos Loading. Dengan hasil Discriminant Validity nya pada uji Croos Loading sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Cross Loading

	Hasil Belajar	Kinerja Guru	Kompetensi Kepemimpinan	Motivasi Kepemimpinan
HB1	0.883	0.577	0.556	0.658
HB2	0.922	0.602	0.480	0.553
HB3	0.893	0.636	0.564	0.586
KG1	0.564	0.787	0.556	0.541
KG2	0.446	0.767	0.440	0.451
KG4	0.483	0.815	0.600	0.510
KG5	0.677	0.901	0.671	0.640
KK1	0.537	0.538	0.793	0.763
KK2	0.400	0.496	0.826	0.660
KK3	0.541	0.645	0.916	0.775
KK4	0.513	0.663	0.840	0.759
MK1	0.668	0.683	0.767	0.879
MK2	0.396	0.410	0.678	0.775
MK3	0.611	0.634	0.812	0.903
MK4	0.459	0.372	0.622	0.735
MK5	0.516	0.508	0.691	0.792

Sumber : Output PLS

Tabel *cross loading* digunakan untuk menguji validitas diskriminan (*discriminant validity*), yaitu parameter yang menunjukkan sejauh mana suatu konstruk (variabel) benar-benar berbeda dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Kriteria validitas ini terpenuhi

jika korelasi sebuah indikator dengan variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel lain.

Kesimpulan dari tabel tersebut adalah seluruh indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik, karena setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi pada variabel yang diukurinya masing-masing dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menjamin bahwa setiap variabel laten dalam penelitian ini bersifat unik dan tidak tumpang tindih dengan variabel lainnya.

Construct Reliability And Validity

Output hasil estimasi *average varian extracted (AVE)* dapat dilihat pada tabel *Construct Reliability And Validity* 5.1.5.6 dibawah ini, Variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *Average Varian Extracted (AVE)* > 0.5. Pengukuran model PLS SEM pertama dalam outer model adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan reliabilitas dan validitas. Untuk reliabilitas dapat digunakan *Cronbach 's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain *Cronbach's Alpha* digunakan juga nilai *pc (composite reliability)* yang diinterpretasikan sama dengan nilai *Cronbach's Alpha*.

Tabel 6: Construck Reliability And Validity

	Cronbach 's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Hasil Belajar	0.882	0.884	0.927	0.809
Kinerja Guru	0.836	0.857	0.890	0.671
Kompetensi Kepemimpinan	0.866	0.878	0.909	0.714
Motivasi Kepemimpinan	0.878	0.914	0.910	0.671

Kesimpulan dari tabel tersebut: Seluruh variabel laten dalam penelitian ini (Hasil Belajar, Kinerja Guru, Kompetensi Kepemimpinan, dan Motivasi Kepemimpinan) telah memenuhi kriteria validitas karena nilai AVE masing-masing lebih besar dari 0,5. Selain itu, semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

secara konsisten berada di atas 0,7, yang mencerminkan konsistensi internal indikator dalam mengukur setiap variabel.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Uji signifikansi hubungan dalam PLS-SEM dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antar variable laten dalam model dapat dianggap signifikan secara statistic. Proses ini menggunakan Teknik bootstrapping, Dimana data di-resampling dan kesalahan standarnya. Sebuah hubungan dianggap signifikan jika p-value kecil dari Tingkat signifikansi yang telah ditentukan (dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 0,05). Koefisien jalur yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan antar variable independent dan dependen laten memiliki dukungan statistik yang kuat, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berikut hasil bootstrapping model penelitian ini.

Tabel 7: Signifikansi (Bootstrapping)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Kinerja Guru -> Hasil Belajar	0.674	0.679	0.082	8.188	0.000	Diterima
Kompetensi Kepemimpinan -> Kinerja Guru	0.525	0.503	0.168	3.120	0.002	Diterima
Motivasi Kepemimpinan -> Kinerja Guru	0.201	0.233	0.182	1.107	0.268	Ditolak

Sumber : Output PLS

Berdasarkan Tabel Signifikansi (Bootstrapping), berikut adalah deskripsi hasil pengujian hipotesis untuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar: Hubungan ini memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,674 dengan nilai *T-statistics* yang sangat kuat yaitu 8,188. Karena nilai *P-values* menunjukkan 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), maka hipotesis ini dinyatakan Diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap hasil belajar siswa.
2. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru: Hubungan ini memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,525 dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,120. Nilai *P-values* yang diperoleh adalah 0,002 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis ini

dinyatakan Diterima. Ini berarti kompetensi kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan memengaruhi kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru: Hubungan ini memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,201 dengan nilai *T-statistics* sebesar 1,107. Karena nilai *P-values* mencapai 0,268 (lebih besar dari 0,05), maka hipotesis ini dinyatakan Ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam model penelitian ini, motivasi kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru.

Kesimpulan dari tabel tersebut: Dua dari tiga hubungan yang diuji memiliki dukungan statistik yang kuat (signifikan), yaitu pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar dan pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sementara itu, motivasi kepemimpinan ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah yang diteliti.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Kinerja Guru memiliki pengaruh paling dominan** terhadap Hasil Belajar dengan nilai sebesar 0.831 (pengaruh kuat). Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, memperkuat teori bahwa kemampuan mendiagnosis dan adaptasi pemimpin sangat krusial dalam mengelola organisasi.

Namun, hal menarik ditemukan pada variabel **Motivasi Kepemimpinan yang tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Guru (Z). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kepala sekolah dipersepsikan kuat secara deskriptif, namun secara statistik dalam model ini, ia tidak langsung memengaruhi variasi kinerja guru dibandingkan faktor kompetensi.

D. KESIMPULAN

1. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah tergolong sangat baik, khususnya dalam aspek adaptasi dan kebijaksanaan.
2. Kinerja guru di Kecamatan Batumandi menunjukkan profesionalisme tinggi dengan integritas sebagai indikator utama.
3. Hasil belajar siswa tercapai dengan baik pada seluruh ranah (kognitif, afektif, dan psikomotorik).
4. Secara struktural, kinerja guru adalah pilar paling kritis dalam menentukan kualitas hasil belajar siswa.

Saran

- **Kepala Sekolah:** Diharapkan terus meningkatkan kemampuan diagnosis kebutuhan sekolah untuk menjaga relevansi kebijakan.
- **Guru:** Perlu meningkatkan inovasi pembelajaran pada ranah psikomotorik dan afektif untuk keseimbangan karakter siswa.
- **Dinas Pendidikan:** Memberikan pelatihan kepemimpinan yang fokus pada aspek *networking* dan adaptasi bagi kepala sekolah.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alan Alfiansyah, dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.
- Chairul Anam. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMK.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaifudin, dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.