YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i4.6109

PENGARUH STRATEGI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH

The Influence of Leadership Strategy and Human Resource Quality Management on Teacher Performance in Madrasahs

Syifaul Umam Hasani & Suwandi
Universitas Hasyim Asy'ari
umamibnusyifa@gmail.com; suwandi.unhasy@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 21, 2025	May 18, 2025	May 30, 2025	Jun 4, 2025

Abstract

Education is a fundamental factor in national development, and teacher performance is a key element in improving the quality of both the educational process and outcomes. This study aims to analyze the influence of leadership strategy and human resource quality management on teacher performance at MTs Negeri 13 Jombang, both partially and simultaneously. A quantitative approach with an ex post facto design was employed, involving 32 teachers as respondents selected through a saturated sampling technique. The research instrument consisted of a questionnaire with 30 statement items, and data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both leadership strategy and human resource quality management have a significant partial effect on teacher performance, with significance values below 0.005. Simultaneously, the two variables also have a significant influence, as shown by an F value exceeding the critical F table value. These findings suggest that teacher performance is strongly influenced by the effectiveness of the head of *madrasah*'s leadership strategy and the proper

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

implementation of human resource quality management. The implications of this study emphasize the need to strengthen leadership capacity and human resource management systems within *madrasah* settings to support sustainable improvements in educational quality.

Keywords: Leadership Strategy; Human Resource Quality Management; Teacher Performance; *Madrasah* Education; Multiple Linear Regression

Abstrak: Pendidikan merupakan faktor fundamental dalam pembangunan bangsa, dan kinerja guru menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi kepemimpinan dan manajemen mutu sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MTs Negeri 13 Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *ex post facto*, melibatkan 32 guru sebagai responden melalui teknik *sampling jenuh*. Instrumen penelitian berupa angket dengan 30 item pernyataan, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dan manajemen mutu sumber daya manusia masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi di bawah 0,005. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung yang melebihi F tabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas strategi kepemimpinan kepala madrasah dan penerapan manajemen mutu sumber daya manusia yang tepat. Implikasi dari penelitian ini menegaskan perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan dan sistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah guna mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan; Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia; Kinerja Guru; Pendidikan Madrasah; Regresi Linier Berganda

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan isu strategis dalam pembangunan bangsa karena berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing (Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra, 2022). Dalam konteks pendidikan formal, guru memegang posisi sentral sebagai pelaku utama proses pembelajaran. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena mereka tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga membentuk karakter dan potensi peserta didik. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru tidak selalu optimal, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sumber daya manusia yang belum maksimal (Amri & Suwandi, 2023). Isu ini menjadi semakin penting dalam era globalisasi dan digitalisasi, di mana tuntutan terhadap mutu pendidikan semakin tinggi. Oleh

karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya strategi kepemimpinan dan manajemen mutu sumber daya manusia.

Menanggapi permasalahan tersebut, peneliti memandang bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu kunci penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membina guru secara berkelanjutan (Aminuddin et al., n.d.). Demikian pula, manajemen mutu sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan terukur dapat menjadi landasan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui pengembangan kompetensi, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja yang objektif. Kombinasi antara kepemimpinan yang kuat dan manajemen SDM yang efektif diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah (Latifah et al., 2021).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen SDM terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan sebelumnya. Misalnya, Rahman (2021) menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kualitas pendidik di SMA Negeri 4 Bone (Haq et al., 2021). Penelitian Rian Nopri (2022) juga menemukan bahwa kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan kepala madrasah. Meski demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya belum menggabungkan dua variabel utama ini (kepemimpinan dan manajemen mutu SDM) dalam satu kerangka analisis secara simultan. Selain itu, belum banyak studi yang secara spesifik mengkaji konteks MTs Negeri di wilayah Jombang, yang memiliki karakteristik tersendiri dalam hal manajemen pendidikan Islam. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan riset yang relevan untuk ditelusuri lebih lanjut (Roswirman & Elazhari, 2022).

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada penggabungan antara strategi kepemimpinan kepala madrasah dan manajemen mutu SDM sebagai variabel independen yang dianalisis secara simultan terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen, khususnya di lingkungan MTs Negeri 13 Jombang (Syafrianti & Sari, 2021). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode ex post facto yang jarang digunakan dalam konteks madrasah, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritik dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional dan manajemen mutu strategis, sebagaimana

dikemukakan oleh Bass & Avolio serta Wheelen & Hunger. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpinnya dalam memimpin perubahan serta kualitas pengelolaan SDM yang dimiliki (Russamsi et al., 2020).

Lebih lanjut, teori kepemimpinan dalam perspektif Islam juga turut memperkuat dasar pijakan studi ini. Dalam Al-Baqarah ayat 124 disebutkan bahwa kepemimpinan adalah amanah yang diberikan kepada individu yang memiliki keadilan dan integritas (Martini et al., 2018). Ini mempertegas bahwa kepala madrasah tidak hanya harus kompeten secara administratif, tetapi juga bermoral dan visioner. Dengan demikian, kepemimpinan dalam pendidikan bukan sekadar soal jabatan, melainkan merupakan panggilan etis untuk membawa perubahan positif dalam sistem pendidikan. Di samping itu, prinsip-prinsip manajemen mutu SDM menuntut adanya proses rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang sistematis, agar guru sebagai pelaksana pendidikan mampu menunjukkan performa yang maksimal (Devi, 2022).

Berdasarkan landasan tersebut, fokus penelitian ini adalah pada dua faktor utama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu strategi kepemimpinan dan manajemen mutu sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 13 Jombang yang merupakan salah satu madrasah dengan jumlah guru yang representatif untuk dijadikan sampel penelitian. Dengan melibatkan 32 guru sebagai responden dan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan (Sri Putrianingsih et al., 2023).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja guru di madrasah; (2) Mengetahui pengaruh manajemen mutu sumber daya manusia terhadap kinerja guru di madrasah tersebut; dan (3) Menganalisis pengaruh simultan antara strategi kepemimpinan dan manajemen mutu sumber daya manusia terhadap kinerja guru (ikhwanul Muslimin, 2022). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengambil kebijakan pendidikan, kepala madrasah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu dan berkelanjutan (Azis & Suwatno, 2019).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto* berbentuk asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah menguji hipotesis mengenai pengaruh strategi kepemimpinan (X1) dan manajemen mutu sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja guru (Y), berdasarkan data yang telah terjadi (Sugiyono, 2018).

Desain penelitian dirancang untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen melalui analisis regresi linier berganda. Proses analisis diperkuat dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Negeri 13 Jombang yang berjumlah 32 orang, terdiri atas 24 guru ASN dan 8 guru Non-ASN.

Teknik sampling yang digunakan adalah **sampel jenuh**, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data terdiri dari kuesioner berskala Likert 5 poin dan dokumentasi sebagai pelengkap validitas eksternal (Jemani et al., 2020), dengan rincian 10 item untuk variabel X1, 14 item untuk X2, dan 6 item untuk Y. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, kuesioner tertutup, dan wawancara terbatas untuk pendalaman informasi.

Uji coba instrumen menunjukkan bahwa seluruh item valid berdasarkan korelasi Pearson (r_hitung > r_tabel) dan sangat reliabel berdasarkan nilai Cronbach's Alpha (X1 = 0,957; X2 = 0,964; Y = 0,941). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi uji t (pengaruh parsial), uji F (pengaruh simultan), koefisien determinasi (R^2), dan persamaan regresi linier berganda $Y = a + bX1 + cX2$. Penelitian dilaksanakan pada April hingga Mei 2025 dengan durasi sekitar dua bulan, meliputi tahap persiapan instrumen (1 minggu), pengumpulan data lapangan (3 minggu), analisis data (3 minggu), dan penyusunan laporan akhir (1 minggu).

HASIL

Hasil dalam penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Penggunaan SPSS 25 memungkinkan proses pengolahan data

menjadi lebih sistematis dan akurat, serta memfasilitasi analisis statistik deskriptif maupun inferensial sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Temuan Utama Penelitian

Tabel 1. Temuan Utama Penelitian

No	Temuan Utama	Bukti Data Pendukung	Keterangan Singkat
1	**Manajemen Mutu SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)**	Korelasi: 0.876 (Sig. 0.000); Regresi β = 0.482 (Sig. 0.000); Thitung > Ttabel variabel X2 yaitu 9.926 (9.926 > 2.048)	Hubungan kuat dan signifikan. Peningkatan manajemen SDM berdampak besar terhadap kinerja guru.
2	**Strategi Kepemimpinan (X1) juga berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)**	Korelasi: 0.765 (Sig. 0.000); Regresi β = -0.218 (Sig. 0.039); Thitung > Ttabel variabel X1 yaitu 6.507 (6.507 > 2.048)	Pengaruh negatif namun signifikan. Strategi yang diterapkan belum optimal atau tidak selaras persepsi.
3	**Uji F menyatakan X1 dan X2 secara simultan memengaruhi Y secara signifikan**	R^2 = 0.768; Fhitung > Ftabel; Sig. 0.000	Variabel X1 dan X2 menjelaskan 76.8% variasi terhadap kinerja guru secara bersama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Mutu SDM (X2) berpengaruh signifikan dan kuat terhadap Kinerja Guru (Y), dengan korelasi sebesar 0,876 dan koefisien regresi β = 0,482 (Sig. 0,000), serta nilai Thitung (9,926) lebih besar dari Ttabel (2,048) yang menandakan bahwa peningkatan kualitas manajemen SDM berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Sementara itu, Strategi Kepemimpinan (X1) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, didukung oleh nilai Thitung sebesar 6,507 (> Ttabel) meskipun arah pengaruhnya negatif (β = -0,218; Sig. 0,039), yang dapat mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara strategi yang diterapkan dengan harapan atau persepsi guru. Secara simultan, kedua variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768, yang berarti 76,8% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut.

2. Visualisasi Data Kunci

a. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin & Pendidikan

Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin & Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	53,13%
Perempuan	15	46,88%
Pendidikan Terakhir	**Frekuensi**	**Persentase**
S1	29	90,63%
S2	3	9,38%

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 17 guru laki-laki dan 15 guru perempuan serta menunjukkan bahwa responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pendidikan S1 sebanyak 29 guru, pendidikan S2 sebanyak 3 guru di MTs Negeri 13 Jombang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang telah ditentukan dan dijelaskan pada saat pengambilan sampel di bab sebelumnya.

b. Distribusi Variabel Penelitian

Tabel 3. Distribusi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Skor Maks	Skor Min
Strategi Kepemimpinan (X1)	44.34	44.5	50	4.968	50	34
Manajemen Mutu SDM (X2)	61.87	62	70	7.106	70	44
Kinerja Guru (Y)	26.84	27.5	24	2.806	30	24

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, diperoleh bahwa variabel **Strategi Kepemimpinan (X1)** memiliki nilai rata-rata sebesar 44,34 dengan median 44,5 dan modus 50, pada rentang skor antara 34 hingga 50. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap strategi kepemimpinan berada pada kategori tinggi, dengan sebaran data yang relatif simetris sebagaimana ditunjukkan oleh nilai mean dan median yang hampir sama. Sementara itu, variabel **Manajemen Mutu SDM (X2)** memiliki nilai rata-rata sebesar 61,87

dengan median 62 dan modus 70, serta skor berkisar antara 44 hingga 70. Nilai modus yang mencapai skor maksimum menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap kualitas manajemen SDM, meskipun terdapat variasi yang cukup besar sebagaimana ditunjukkan oleh simpangan baku sebesar 7,106. Adapun variabel **Kinerja Guru (Y)** menunjukkan rata-rata sebesar 26,84 dengan median 27,5 dan modus 24, pada rentang skor antara 24 hingga 30. Meskipun modus berada pada skor terendah, nilai median yang lebih tinggi dari rata-rata mengindikasikan distribusi data yang sedikit mencenderung ke kiri (*negatively skewed*), dengan tingkat penyebaran data yang relatif rendah sebagaimana ditunjukkan oleh simpangan baku sebesar 2,806. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan adanya kecenderungan positif terhadap strategi kepemimpinan, manajemen mutu SDM, dan kinerja guru dalam konteks penelitian ini.

c. Frekuensi Jawaban Responden (Likert)

Distribusi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar memilih kategori Setuju dan Sangat Setuju pada item-item kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, khususnya pada variabel Strategi Kepemimpinan dan Manajemen Mutu SDM. Persentase jawaban Ragu-ragu tergolong rendah, menunjukkan kejelasan sikap responden terhadap pernyataan yang diberikan. Jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju hanya muncul dalam proporsi kecil pada beberapa indikator tertentu. Secara keseluruhan, pola ini mencerminkan persepsi positif responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Berikut hasil frekuensi jawaban responden dari item pertanyaan atau butir soal dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

1) **Variabel Strategi Kepemimpinan (X1):**
   a) Sangat Setuju: 62.5%
   b) Setuju: 34.4%
   c) Ragu-ragu: 3.1%
   d) Tidak Setuju & Sangat Tidak Setuju: 0%
2) **Variabel Manajemen Mutu SDM (X2):**
   a) Sangat Setuju: 59.4%
   b) Setuju: 37.5%

c) Ragu-ragu: 3.1%

d) Tidak Setuju & Sangat Tidak Setuju: 0%

3) **Variabel Kinerja Guru (Y):**

a) Sangat Setuju: 59.4%

b) Setuju: 40.6%

c) Lainnya: 0%

3. Data Negatif/Anomali

Tabel 4. Data Negatif/Anomali

Jenis Anomali	Penjelasan
Regresi negatif strategi kepemimpinan (X1)	Walau korelasi positif, pada regresi linier berganda nilai koefisien β X1 = -0.218 (Sig. 0.039)
Hanya 1 responden menyatakan "ragu-ragu"	Distribusi jawaban sangat terpusat pada kategori "setuju" dan "sangat setuju"
Koefisien Multikolinearitas tinggi (VIF = 5.017)	Tidak melewati batas toleransi, tapi mendekati level perhatian terhadap korelasi antar X1-X2

Dalam hasil analisis ditemukan beberapa anomali yang perlu dicermati. Meskipun terdapat korelasi positif antara variabel Strategi Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Guru, koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai negatif sebesar β = -0,218 dengan signifikansi 0,039. Selain itu, distribusi jawaban responden sangat terpusat pada kategori "setuju" dan "sangat setuju", dengan hanya satu responden yang menyatakan "ragu-ragu", yang dapat mengindikasikan kecenderungan homogenitas persepsi. Di sisi lain, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 5,017 tidak melewati ambang batas multikolinearitas, namun mendekati level yang patut diperhatikan, terutama terkait hubungan antar variabel independen X1 dan X2.

4. Kesimpulan Umum

a. **Manajemen mutu sumber daya manusia (X2)** memiliki pengaruh yang **kuat dan signifikan secara positif** terhadap kinerja guru (Y), menjadi **faktor paling dominan** (AYAZ, 2023).

b. **Strategi kepemimpinan (X1)** juga berpengaruh secara signifikan, namun memiliki **arah negatif dalam model regresi**, yang perlu dikaji lebih lanjut secara kualitatif.

c. Secara simultan, **X1 dan X2 menjelaskan 75.2% variasi kinerja guru**, sisanya 24.8% berasal dari faktor lain (Rosaliawati et al., 2020).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (X1 – Y)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung 6,507 > t-tabel 2,048. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara strategi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru (Rahmayanti et al., 2021).

Temuan ini sejalan dengan teori Hitt et al., yang menekankan bahwa kepemimpinan strategis mencakup kemampuan merancang visi jangka panjang dan menciptakan budaya organisasi yang inovatif. Penelitian ini juga didukung oleh skripsi Tiara Sartika dan Siti Nurjanah yang menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Meskipun kedua penelitian tersebut membahas kepemimpinan secara umum, bukan secara spesifik pada *strategi kepemimpinan*, temuan ini tetap relevan dan memperkuat hasil penelitian (Tenggono & Syamlan, 2021).

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, meningkatkan motivasi, dan memberikan arahan yang jelas terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian ini tidak membedakan jenis-jenis strategi kepemimpinan secara rinci (misalnya: transformasional, transaksional, atau otokratis), sehingga tidak diketahui strategi mana yang paling efektif. Selain itu, keterbatasan responden (hanya 32 orang) membatasi generalisasi hasil.

2. Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru (X2 – Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa manajemen mutu sumber daya manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung sebesar 9,926 > t-tabel 2,048. Artinya, hipotesis alternatif diterima.

Temuan ini sesuai dengan pandangan Edward Sallis dalam *Total Quality Management in Education*, bahwa SDM yang berkualitas mendukung peningkatan mutu institusi pendidikan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil studi Ijuddin dkk., yang

menunjukkan kontribusi manajemen mutu terhadap hasil belajar dan kinerja guru secara tidak langsung melalui peningkatan sistem manajemen sekolah (Wado, 2019)

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan berdampak besar pada kinerja mereka. Lembaga pendidikan sebaiknya menekankan pentingnya sistem manajemen mutu dalam kebijakan SDM untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

Penelitian ini tidak mengeksplorasi dimensi spesifik dari manajemen mutu SDM, seperti pelatihan, pengembangan karir, atau kompensasi, sehingga perlu penelitian lanjutan yang lebih mendalam (Panggabean et al., 2022).

3. Pengaruh Strategi Kepemimpinan dan Manajemen Mutu SDM terhadap Kinerja Guru (X1, X2 – Y)

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F-hitung sebesar 48,080 > F-tabel 2,92. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,752 berarti 75,2% variasi dalam kinerja guru dijelaskan oleh strategi kepemimpinan dan manajemen mutu SDM, sedangkan sisanya (24,8%) dijelaskan oleh faktor lain.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Jemani et al., dan Rachmansyah, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penilaian kinerja secara simultan memengaruhi kinerja guru. Artinya, ketika dua faktor manajerial (kepemimpinan dan pengelolaan SDM) dikelola secara efektif, maka kinerja guru meningkat secara signifikan (Sobri et al., 2022).

Implikasinya adalah bahwa kepala madrasah tidak hanya perlu memiliki strategi kepemimpinan yang jelas, tetapi juga harus menerapkan prinsip manajemen mutu dalam mengelola sumber daya manusia. Kombinasi keduanya terbukti mampu memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti lingkungan kerja, beban kerja, atau faktor psikologis. Juga, pendekatan kuantitatif tanpa wawancara atau observasi membuat analisis kurang mendalam secara kualitatif (Timor, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Rangkuman Hasil Penelitian

Strategi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 13 Jombang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 6,507 > t-tabel 2,048. Ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kepala madrasah memiliki peran penting dalam mendorong kinerja guru.

Manajemen mutu sumber daya manusia juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung sebesar 9,926 > t-tabel 2,048, terbukti bahwa pengelolaan SDM yang baik meliputi pelatihan, pengembangan, dan evaluasi berkontribusi terhadap peningkatan performa guru.

Secara simultan, strategi kepemimpinan dan manajemen mutu SDM memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dengan F-hitung sebesar 48,080 > F-tabel 2,92 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 75,2% variabilitas dalam kinerja guru.

2. Kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks madrasah. Secara teoritis, temuan ini menguatkan teori kepemimpinan strategis dan prinsip manajemen mutu dalam konteks pendidikan. Selain itu, penelitian ini tergolong sebagai salah satu kajian awal yang menggabungkan dua variabel tersebut secara simultan dalam hubungannya dengan kinerja guru di lingkungan madrasah, yang dapat menjadi referensi baru bagi studi-studi selanjutnya.

3. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam jumlah responden dan cakupan variabel. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi untuk penelitian berikutnya adalah:

a. Melakukan kajian lanjutan dengan populasi yang lebih besar dan pada jenjang atau lembaga pendidikan yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil.

b. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja sebagai faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

c. Menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam baik secara kuantitatif maupun kualitatif mengenai dinamika kepemimpinan dan pengelolaan SDM dalam institusi Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, Y., & Suwandi, S. (2023). Manajemen Strategik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, *4*(3), 219–230. https://doi.org/10.46963/asatiza.v4i3.1254

AYAZ, H. (2023). Total Quality Management in Education. *International Journal of Social Science, Innovation and Educational Technologies*, *36*, 1–17. https://doi.org/10.54603/iss.185

Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 246. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020

Devi, D. A. (2022). Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Mutu Terpadu Terhadap Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik (Penelitian di SD IT Al-Bayyinah). *Khazanah Akademia*, *6*(01), 10–16. https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.85

Fahrurrozi dan Aziz, A. A (2024). "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME KINERJA GURU DI MTsN 6 JOMBANG." *Jurnal EduCurio: Education Curiosity*: 572-577, https://qjurnal.my.id/index.php/educurio

Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, *2*(2), 236–252. https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242

Haq, N., Tolkhah, I., & Primarni, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jornal*, *1*(2), 173–188.

ikhwanul Muslimin. (2022). JM-TBI : Jurnal Manajemen dan Tarbiyatul Islam. *Jurnal manajemen dan tarbiyatul Islam*, *3*(1), 34–42.

Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, *7*(2), 72–81. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin

Martini, R., Fuadah, L., Sueb, M., Widarsono, A., Hidayat, N., A., M. A., & Winarno, W. W. (2018). Pengaruh kecanduan game online terhadap perilaku konsumtif siswa pengguna game online. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, *2*(2), 169–181.

Panggabean, S., Widyastuti, A., Subakti, H., Rosadi, T., Salim, N. A., Saputro, A. N. C.,

Avicenna, A., Cecep, H., Karwanto, K., & Salamun, S. (2022). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, *3*(1), 43–55. https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791

Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, *3*(1), 61–71. https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61

Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety*, *1*(4), 316–333. https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139

Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, *2*(3), 244–255. https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i3.41

Sobri, A. Y., Kusumaningrum, D. E., Gunawan, I., Burham, A. S. I., Bengen, E. J., & Budiarti, E. M. (2022). Hubungan Kemampuan Manajerial dan Efektivitas Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar Negeri. *JAMP : Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, *5*(4), 344–353. https://doi.org/10.17977/um027v5i42022p344

Sri Putrianingsih, Akhyak Nur Efendi, & As'aril Muhajir. (2023). Model, Pendekatan Dan Metode PengembanganMutu Lembaga Pendidikan. *Journal of Pojok Guru*, *1*(2), 185–209.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syafrianti, T., & Sari, F. A. (2021). Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnallafidu*, *2*(1), 23–37.

Tenggono, E., & Syamlan, Y. T. (2021). Proses Strategi, Upper Echelon Theory & Kepemimpinan Strategis: Studi Kasus Pada Southwest Airlines. *Journal of Islamic Business and Management*, *1*(1), 29–35.

Timor, H. (2018). Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *25*(1), 21–30. https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568

Wado, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di min 5 Bandar Lampung. *Jurnal fakultas tarbiyah dan keguruan UIN raen Intan lampung*, *1*(1).