Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)

E-ISSN: 2986-9528 | P-ISSN: 2986-9439
Website https://ejournal.lapad.id/index.php/pjpi

Open Access under CC BY NC SA
Copyright © 2026, Marki, et.al

Vol. 4, No. 3, 2026, 1785-1802
DOI:https://doi.org/10.61930/pjpi.v4i3.

Pengaruh Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa (Penelitian di MAN 1 Garut)

Marki[1*)], Author[1)], Mulyaningsih[2)], M. Tajudin Zuhri[3)]
[1),2),3)] Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut, Indonesia

*Corresponding Author : abyumy2026@gmail.com

Abstract

This study is motivated by the importance of teacher competence development management as a strategic effort to improve teaching performance quality in order to achieve optimal student learning achievement in madrasahs. This study aims to analyze the direct effect of Teacher Competence Development Management on Teacher Performance and Student Learning Achievement, as well as its indirect effect through Teacher Performance as a mediating variable at MAN 1 Garut. A quantitative approach with an explanatory research method was applied to a target population of 48 teachers, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique (census). Data were collected through a five-level Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 3. The results of the data analysis show that Teacher Competence Development Management has a positive and significant effect on Teacher Performance (β = 0.650; t = 6.050; p = 0.000). Teacher Performance also has a dominant, positive, and significant effect on Student Learning Achievement (β = 0.920; t = 11.520; p = 0.000). Conversely, the direct effect of Teacher Competence Development Management on Student Learning Achievement was found to be non-significant (β = -0.060; t = 0.550; p = 0.580). These findings prove that Teacher Performance acts as a full mediator in this indirect relationship (β = 0.600; t = 4.800; p = 0.000). This empirical model successfully explains 43% of the variation in Teacher Performance and 78% of the variation in Student Learning Achievement. The conclusion of this study confirms that the effectiveness of teacher capacity development management does not instantly raise student learning outcomes; rather, it must first be actualized in the form of real improvements in classroom teaching performance. The implication is that policymakers are recommended to strengthen clinical supervision and post-training mentoring programs.

Keywords: *Teacher Competence Development Management, Teacher Performance, Student Learning Achievement, SEM-PLS*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen pengembangan kompetensi guru sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pengajaran guna mewujudkan prestasi belajar siswa yang optimal di madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa, serta pengaruh tidak langsungnya melalui Kinerja Guru sebagai variabel mediasi di MAN 1 Garut. Pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research diterapkan pada populasi

sasaran sebanyak 48 guru yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui angket skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) berbantuan SmartPLS 3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (β =0,650; t=6,050; p=0,000$). Kinerja Guru juga berpengaruh positif dan signifikan secara dominan terhadap Prestasi Belajar Siswa (β=0,920; t=11,520; p=0,000). Sebaliknya, pengaruh langsung Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa didapati tidak signifikan (β = -0,060; t=0,550$; p=0,580$). Temuan ini membuktikan Kinerja Guru berperan sebagai mediator penuh (full mediation) dalam hubungan tidak langsung tersebut (β=0,600; t=4,800; p=0,000). Model empiris ini berhasil menjelaskan 43% variasi Kinerja Guru dan 78% variasi Prestasi Belajar Siswa4. Simpulan penelitian menegaskan bahwa efektivitas manajemen pengembangan kapasitas guru tidak secara instan menaikkan hasil belajar siswa, melainkan harus diaktualisasikan terlebih dahulu dalam bentuk perbaikan kinerja mengajar riil di kelas. Implikasinya, pengambil kebijakan direkomendasikan memperkuat pengawasan klinis dan program pendampingan pascapelatihan.

Kata Kunci: *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru, Kinerja Guru, Prestasi Belajar Siswa, SEM-PLS.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis yang tidak tergantikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam perspektif Islam, kedudukan ilmu pengetahuan memiliki nilai transendental yang sangat tinggi, sebagaimana diisyaratkan oleh Allah Swt. dalam Q.S. Ar-Ra'd ayat 19 yang menegaskan perbedaan hakiki antara individu berilmu yang mampu mengambil pelajaran dengan mereka yang tidak memiliki pengetahuan. Tuntutan profesionalisme (*itqan*) ini juga diperkuat oleh hadis Rasulullah saw. bahwa Allah mencintai hambanya yang mengerjakan suatu pekerjaan secara profesional, bersungguh-sungguh, dan sempurna. Sebagai konsekuensi logis, pengelolaan pengembangan kompetensi guru mutlak dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan demi menjaga kualitas pembelajaran tetap relevan dengan dinamika zaman.

Secara regulatif, pemerintah Indonesia mengatur standar profesionalisme guru melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang menggariskan empat kompetensi minimal guru: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Namun, kesenjangan antara regulasi ideal dan realita empiris di tingkat nasional masih sangat lebar. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa nilai rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) nasional tahun 2015 hanya menyentuh angka 53,02, berada di bawah Standar Kompetensi Minimum (SKM) sebesar 55,00. Secara spesifik, nilai rata-rata kompetensi pedagogik hanya mencapai 48,94 dan kompetensi profesional sebesar 54,77. Angka-angka ini menjadi penanda kuat bahwa kesenjangan kompetensi guru di Indonesia, khususnya

aspek pedagogik, mendesak untuk segera diatasi melalui manajemen pengembangan yang efektif.

Kondisi empiris di MAN 1 Garut pun merefleksikan persoalan serupa. Berdasarkan studi pendahuluan, upaya madrasah dalam mengembangkan kompetensi pendidik masih dihadapi oleh serangkaian hambatan struktural dan teknis, yang meliputi beban mengajar dan administrasi guru yang tinggi (proporsi masalah 40%–50%), keterbatasan pos anggaran madrasah serta kemampuan finansial mandiri guru (20%–30%), hingga disparitas kemampuan adaptasi teknologi digital akibat faktor usia (15%–20%). Akibat kendala tersebut, dari total 60 guru, baru sekitar 10% (6 guru) yang tergolong aktif dan produktif mengikuti program pengembangan profesionalitas hingga tingkat nasional, sedangkan 90% (54 guru) sisanya masih menghadapi kendala keterlibatan. Lemahnya partisipasi guru ini berimplikasi langsung terhadap efisiensi kinerja pembelajaran di kelas dan puncaknya berimbas pada hasil belajar siswa. Hal ini terbukti dari dokumen hasil belajar sepanjang tahun ajaran 2021 hingga 2025, di mana nilai rata-rata kelas di MAN 1 Garut stagnan di kisaran 84,1 hingga 86,6, belum sanggup mencapai target standar predikat "Sangat Baik" (skor minimal 90) yang dicanangkan madrasah.

Meskipun berbagai program peningkatan kompetensi guru telah dirancang oleh pihak madrasah, pada tataran praktis implementasinya masih membentur serangkaian kendala operasional yang kompleks. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan wawancara terstruktur dengan pihak manajemen MAN 1 Garut, hambatan tersebut tidak bersifat tunggal melainkan merupakan akumulasi dari faktor beban kerja, keterbatasan anggaran, hingga kesiapan teknologi individu. Keterbatasan waktu akibat beban administrasi mengajar yang tinggi menjadi keluhan dominan bagi mayoritas guru, yang kemudian diikuti oleh keterbatasan alokasi dana operasional serta adanya disparitas literasi digital guru berdasarkan kelompok usia. Guna memberikan visualisasi yang sistematis mengenai peta permasalahan tersebut, rincian proporsi hambatan operasional dalam manajemen pengembangan kompetensi pendidik di MAN 1 Garut disajikan secara komprehensif pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Estimasi Hambatan Utama Pengembangan Kompetensi Guru di MAN 1 Garut

No	Faktor Hambatan Utama	Estimasi Proporsi Masalah (%)	Indikator Gejala di Lapangan (Berdasarkan Hasil Wawancara)
1	Beban Waktu Mengajar & Administrasi	40% – 50%	Guru kesulitan membagi waktu antara kewajiban mengajar di kelas (minimal 24 jam tatap muka/minggu) dengan jadwal diklat atau pelatihan eksternal
2	Alokasi Anggaran & Finansial	20% – 30%	Keterbatasan pos dana operasional madrasah serta kemampuan finansial mandiri guru untuk mengikuti sertifikasi atau *workshop* profesi yang berbayar.
3	Hambatan Adaptasi Digital & TIK	15% – 20%	Adanya perbedaan kemampuan dasar awal (*disparitas literasi*) akibat faktor usia dan senioritas guru dalam menyerap materi pelatihan berbasis teknologi.
Akumulasi Dampak Hambatan			Faktor penentu tidak meratanya efektivitas manajemen pengembangan kompetensi guru.

Sumber : Data Primer Diolah (Hasil Wawancara Terstruktur dengan Wakasek Bidang Kurikulum dan Bidang Humas MAN 1 Garut, Juni 2026).

Berbagai kendala struktural dalam pengelolaan kompetensi pendidik tersebut pada akhirnya berimbas secara nyata pada kualitas instruksional di kelas, yang puncaknya terekam pada capaian akademis peserta didik di madrasah. Penilaian mutu akademik di MAN 1 Garut menetapkan target rata-rata hasil belajar siswa dengan predikat "Sangat Baik" berada pada skor minimal 90. Namun, dokumentasi rekapitulasi nilai sepanjang tahun ajaran 2021/2022 hingga 2024/2025 menunjukkan adanya tren stagnasi nilai rata-rata kelas yang belum mampu menembus batas ideal tersebut, sehingga menyisakan kesenjangan capaian yang nyata. Kondisi fluktuasi dan perkembangan rata-rata nilai siswa secara objektif digambarkan dalam data perbandingan tahunan yang terangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Perbandingan Nilai Rata-Rata Kelas MAN 1 Garut Tahun Ajaran 2021/2022–2024/2025

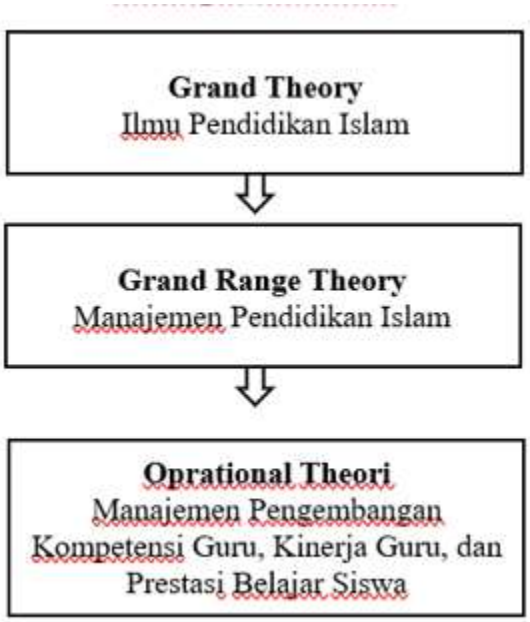
No	Semester/Tahun Ajaran	Kelas	Rata-Rata	Jumlah Siswa yang Rata-Ratanya Dibawah 90 (Predikat A)
1	Semester Genap 2021–2022	XI Agama 1	84,3	32 Siswa
2	Semester Genap 2022–2023	XI Agama 2	84,1	30 Siswa
3	Semester Genap 2023–2024	XI D	86,5	32 Siswa
4	Semester Genap 2024–2025	XI D	86,6	32 Siswa

Sumber : Peneliti (2026)

Kenyataan ini melahirkan urgensi akademik yang mendalam untuk meneliti efektivitas model manajemen pengembangan kompetensi guru yang terintegrasi. Meskipun penelitian sebelumnya seperti Khusriyat (2024) dan Agnes Yusra Tianti (2024) telah menyoroti manajemen pengembangan kompetensi guru, mayoritas studi terdahulu masih menggunakan pendekatan kualitatif dan meninjau pengaruh variabel secara langsung atau parsial saja. Terdapat celah penelitian (*research gap*) yang nyata, di mana pengujian secara komprehensif yang mengintegrasikan Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru, Kinerja Guru, dan Prestasi Belajar Siswa ke dalam satu model struktural berbasis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) masih sangat langka, terutama di tingkat Madrasah Aliyah. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan membuktikan secara empiris peran Kinerja Guru sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) yang menghubungkan pengelolaan kompetensi pendidik dengan hasil belajar siswa di MAN 1 Garut.

Landasan teoritis penelitian ini dibangun secara komprehensif menggunakan pendekatan tiga tingkatan teori (*three-tier theory*). Pada tingkat filosofis, *grand theory* yang digunakan adalah Ilmu Pendidikan Islam (IPI), yang memandang pendidikan sebagai proses bimbingan sadar untuk membina dan mengembangkan seluruh potensi jasmani, rohani, dan kepribadian manusia berdasarkan nilai-nilai transendental Al-Qur'an dan As-Sunnah. Landasan filosofis ini kemudian diturunkan ke tingkat *middle-range theory* melalui

Manajemen Pendidikan Islam (MPI), yang menguraikan bagaimana seluruh sumber daya pendidikan dikelola secara efektif, teratur, dan penuh hikmah (*at-tadbīr*) berdasarkan fungsi-fungsi manajemen—perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)—untuk mencapai kemaslahatan organisasi. Pada tingkat teori operasional (*operational theory*), penelitian ini mensinergikan tiga pilar utama: teori Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru, teori Kinerja Guru, dan teori Prestasi Belajar Siswa. Integrasi ketiga teori operasional ini berlandaskan pada asumsi bahwa pengelolaan pengembangan kapasitas pendidik yang terencana dan berkelanjutan akan menstimulasi kualitas kinerja nyata di kelas, yang pada gilirannya bermuara pada peningkatan hasil belajar siswa secara holistik, mencakup aspek kognitif, afektif, psikomotorik, sosial, hingga spiritual.

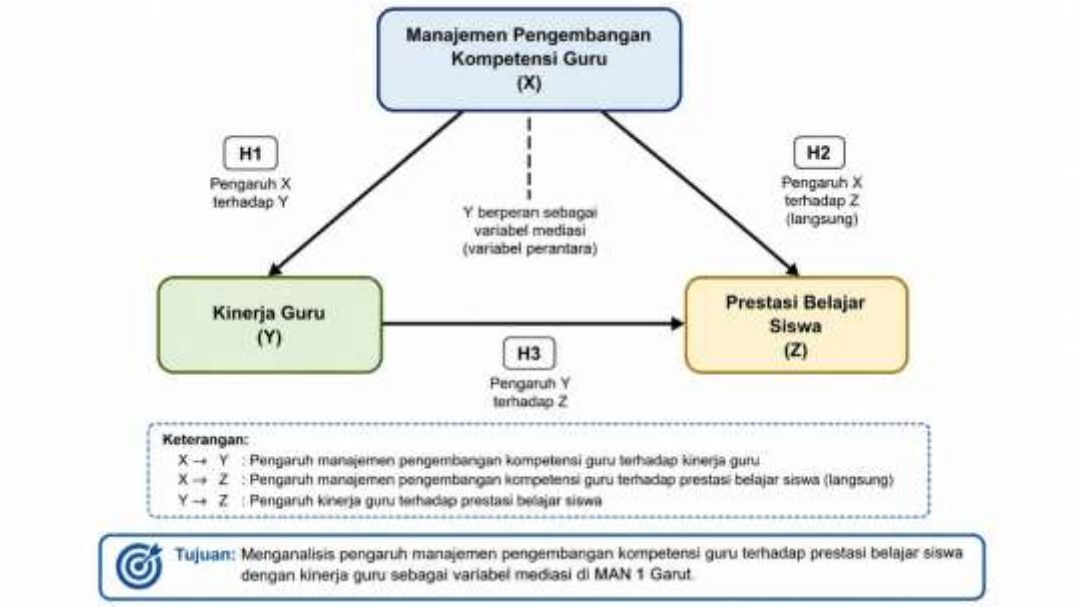


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Meskipun secara teoritis hubungan kausal ini tampak selaras, bukti empiris dalam literatur terdahulu masih menunjukkan keterbatasan dan fragmentasi fokus. Penelitian oleh Khusriyat (2024) di MAN 1 Kebumen mengonfirmasi bahwa manajemen pengembangan kompetensi profesional melalui supervisi akademik dan forum MGMP berkontribusi terhadap prestasi belajar siswa, namun penelitian tersebut dilakukan secara kualitatif tanpa menguji kinerja guru secara terukur sebagai jembatan mediasi. Di sisi lain, Agnes Yusra Tianti (2024) yang meneliti manajemen kompetensi di MTsN se-Kabupaten

Bandung berhasil membedah tahapan analisis kebutuhan hingga evaluasi program, tetapi analisisnya berhenti pada tingkat manajerial tanpa menghubungkannya dengan implikasi kinerja atau hasil belajar siswa. Demikian pula dengan studi Najib (2016) yang menekankan pentingnya manajemen pengembangan kompetensi guru yang terstruktur untuk mendukung keberhasilan implementasi kurikulum, tetapi belum menguji hubungan kausalitas dan pengaruh tidak langsung antarkonstruk.

Celah penelitian (*research gap*) inilah yang menjadi ruang kontribusi bagi penelitian ini. Ketika mayoritas penelitian terdahulu mengkaji variabel-variabel ini secara parsial, langsung, atau melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengambil posisi strategis dengan menyatukan Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (variabel eksogen), Kinerja Guru (variabel mediasi), dan Prestasi Belajar Siswa (variabel endogen) ke dalam satu model struktural yang utuh. Dengan menerapkan metodologi *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) berbantuan SmartPLS, penelitian ini menguji secara empiris peran kinerja guru sebagai mediator penuh (*full mediator*). Model konseptual ini didasarkan pada kerangka pemikiran bahwa program pengembangan kompetensi guru tidak serta-merta meningkatkan prestasi siswa secara instan; melainkan, hasil pengembangan kompetensi tersebut harus diaktualisasikan terlebih dahulu dalam bentuk peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh guru di ruang kelas. Melalui pengujian efek mediasi (*specific indirect effects*) ini, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) teoretis sekaligus praktis dalam khazanah Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam konteks dinamis Madrasah Aliyah.



Gambar 2. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif (*explanatory research*). Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan kondisi objektif dari masing-masing variabel, yaitu Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X), Kinerja Guru (Y), dan Prestasi Belajar Siswa (Z). Sementara itu, pendekatan verifikatif diterapkan guna menguji hubungan kausalitas dan membuktikan model hipotesis struktural yang diajukan. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Garut yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani, Koropeak, Kelurahan/Desa Suci, Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik MAN 1 Garut yang secara berkelanjutan melaksanakan program pengembangan kompetensi guru namun masih dihadapkan pada hambatan kesenjangan capaian hasil belajar siswa. Seluruh tahapan penelitian, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan akhir berlangsung selama sepuluh bulan, terhitung sejak September 2025 hingga Juli 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru aktif yang mengajar di MAN 1 Garut dengan jumlah total 48 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, penelitian ini menerapkan teknik *Total Sampling* (sensus) atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, jumlah sampel akhir dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 responden (N = 48). Penerapan teknik sensus ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*), meningkatkan representasi data, dan menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat.

Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung dari responden menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarkan secara manual. Pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert 5 tingkat, dengan rentang skor mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Variabel Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X) diukur menggunakan 15 indikator yang mencakup dimensi perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan sumber daya, serta evaluasi dan tindak lanjut (Wijaya dkk., 2023). Variabel Kinerja Guru (Y) diukur menggunakan 15 indikator yang mencakup dimensi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran (Supardi, 2020). Variabel Prestasi Belajar Siswa (Z) diukur menggunakan 15 indikator yang terbagi ke dalam dimensi kognitif, afektif,

psikomotorik, sosial, dan spiritual (Kunandar, 2020). Guna mendukung keabsahan data primer, peneliti juga melakukan observasi non-partisipatif terhadap iklim madrasah serta studi dokumentasi berupa arsip profil sekolah, laporan supervisi akademik, dan rekapitulasi nilai hasil belajar siswa.

Agar pengukuran setiap konstruk penelitian dapat dilakukan secara objektif, presisi, dan terukur, seluruh variabel didekonstruksi ke dalam dimensi dan indikator empiris yang spesifik. Proses operasionalisasi variabel ini sangat krusial dalam penelitian kuantitatif untuk menjamin bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen kuesioner benar-benar merepresentasikan konsep teoretis yang hendak diuji, sekaligus menjaga validitas isi (*content validity*) instrumen. Setiap indikator yang dirumuskan kemudian diturunkan menjadi butir kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif. Secara sistematis, peta operasionalisasi yang merinci variabel, dimensi, indikator, hingga kode instrumen penelitian ini dirangkum dalam Tabel 3.

Tabel 3. Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X) *(Wijaya dkk., 2023; Mulyasa, 2021; Sagala, 2022)*	**Perencanaan Program**	1. Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru.	X1.1
		2. Identifikasi kompetensi yang perlu dikembangkan.	X1.2
		3. Perumusan tujuan program pengembangan kompetensi.	X1.3
		4. Penyusunan materi, metode, dan jadwal program.	X1.4
	Pelaksanaan Program	1. Kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana.	X2.1
		2. Ketersediaan narasumber yang kompeten.	X2.2
		3. Ketersediaan sarana dan	X2.3

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
		prasarana pendukung. 4. Partisipasi aktif guru dalam program pengembangan kompetensi.	
	Pengelolaan Sumber Daya	1. Ketersediaan anggaran program.	X3.1
		2. Ketepatan alokasi sumber daya.	X3.2
		3. Efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam pelaksanaan program.	X3.3
	Evaluasi dan Tindak Lanjut	1. Evaluasi ketercapaian tujuan program.	X4.1
		2. Identifikasi kendala pelaksanaan program.	X4.2 X4.3
		3. Pemberian umpan balik kepada guru.	X4.4
		4. Penyusunan program tindak lanjut hasil evaluasi.	
	Jumlah Indikator	**15 Indikator**	

Sumber : Diolah dari Wijaya dkk. (2023), Mulyasa (2021), Sagala (2022), Supardi (2020), dan Kunandar (2020).

Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan pemodelan *Structural Equation Modeling* berbasis varians melalui pendekatan *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya menguji hubungan mediasi yang kompleks dengan ukuran sampel terbatas tanpa mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat (Hair et al., 2022). Proses pengujian dilakukan dalam dua tahapan utama28:

1. **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model):** Menilai validitas konvergen berdasarkan kriteria nilai *outer loading* (> 0,708) dan *Average Variance Extracted* (AVE > 0,50). Keandalan internal dinilai melalui nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite*

Reliability (CR) yang dipersyaratkan harus lebih besar dari 0,7030. Validitas diskriminan dievaluasi berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* (akar kuadrat AVE harus lebih besar dibanding korelasi antarkonstruk) dan nilai *Cross Loading*.

2. **Evaluasi Model Struktural (Inner Model):** Uji kolinearitas prediktif dipastikan bebas dari multikolinearitas melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah kriteria toleransi < 33334. Selanjutnya, pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung (efek mediasi) dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* untuk menguji koefisien jalur (β), nilai t-statistik (> 1,96), dan *p-value* (< 0,05) pada tingkat signifikansi 5%. Kemampuan prediktif model dievaluasi menggunakan koefisien determinasi (R^2), ukuran pengaruh efek (f^2), serta relevansi prediktif ($Q^2 > 0$) melalui prosedur *blindfolding*.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui respesifikasi dengan mengeliminasi indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas konvergen (*loading factor* < 0,708). Setelah purifikasi, seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0,703. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) di atas ambang batas 0,704. Secara spesifik, konstruk Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru memiliki CA sebesar 0,866 dan CR sebesar 0,888; Kinerja Guru memiliki CA sebesar 0,913 dan CR sebesar 0,926; serta Prestasi Belajar Siswa memiliki CA sebesar 0,916 dan CR sebesar 0,928. Validitas diskriminan juga terpenuhi baik melalui metode *Cross Loading* maupun kriteria *Fornell-Larcker*, di mana nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* ($\sqrt{AVE}$) dari masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lain.

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) guna memastikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas dan validitas konvergen yang ketat sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian validitas konvergen diukur berdasarkan nilai muatan faktor (*loading factor*) dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan keandalan instrumen diuji melalui nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* (CR). Dalam proses analisis, dilakukan respesifikasi model dengan mengeliminasi beberapa indikator yang memiliki nilai muatan di bawah ambang batas 0,708 demi menghasilkan konstruk yang fit. Hasil akhir pengujian validitas konvergen dan reliabilitas dari model yang telah dipurifikasi tersebut disajikan

secara komprehensif pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X)	0,866	0,888	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,913	0,926	Reliabel
Prestasi Belajar Siswa (Z)	0,916	0,928	Reliabel

Sumber : Peneliti (2026)

Setelah validitas konvergen dan reliabilitas setiap konstruk terpenuhi, langkah penting berikutnya dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) adalah menguji validitas diskriminan (*discriminant validity*). Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa secara empiris setiap konstruk laten benar-benar bersifat unik, spesifik, dan tidak tumpang tindih (*overlap*) dengan konstruk lainnya di dalam model penelitian. Pada penelitian ini, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, di mana nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* ($\sqrt{AVE}$) pada setiap konstruk laten disyaratkan harus lebih tinggi daripada nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk laten lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* pada model penelitian ini disajikan secara terperinci pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*)

Variabel	Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru	Kinerja Guru	Prestasi Belajar Siswa
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru	**0,781**		
Kinerja Guru	0,596	**0,965**	
Prestasi Belajar Siswa	0,521	0,781	**0,684**

Sumber : Peneliti (2026)

Evaluasi model struktural (*inner model*) membuktikan bahwa model penelitian terbebas dari ancaman multikolinearitas karena seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah kriteria toleransi < 3,00. Pengujian koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai R^2 untuk Kinerja Guru sebesar 0,430 (kategori moderate), yang menunjukkan bahwa 43% variasi Kinerja Guru mampu dijelaskan oleh

variabel Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru. Sementara itu, nilai R^2 untuk Prestasi Belajar Siswa mencapai 0,780 (kategori substantial), yang mengindikasikan bahwa 78% variasi Prestasi Belajar Siswa dipengaruhi secara bersama-sama oleh Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru dan Kinerja Guru. Relevansi prediktif didukung oleh nilai *Predictive Relevance* (Q^2) melalui prosedur *blindfolding* yang bernilai positif ($Q^2 > 0$), yaitu 0,270 untuk Kinerja Guru dan 0,450 untuk Prestasi Belajar Siswa.

Pengujian hipotesis jalur dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* untuk mengukur signifikansi statistik. Hasil uji statistik untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru (H1): Hasil pengujian menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur ($\beta = 0,650$), t-statistik = 6,050, dan p = 0,000$20. Ukuran efek (*Effect Size* atau f^2) pada jalur ini adalah 0,740, yang tergolong dalam kategori pengaruh besar (*large effect*).
b. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa (H2): Pengujian menghasilkan pengaruh positif dan sangat signifikan dengan nilai koefisien jalur ($\beta = 0,920$), t-statistik = 11,520, dan p = 0,000. Nilai f^2 pada jalur ini mencapai 2,200, menunjukkan pengaruh yang sangat besar dan dominan (*large effect*).
c. Pengaruh Langsung Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa (H3): Hasil analisis menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan nilai ($\beta = -0,060$), t-statistik = 0,550, dan p = 0,580. Jalur ini memiliki nilai f^2 sebesar 0,010 (sangat kecil/diabaikan).

Pengaruh Tidak Langsung melalui Efek Mediasi Kinerja Guru (H4): Pengujian efek mediasi (*specific indirect effects*) menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dengan nilai ($\beta = 0,600$), t-statistik = 4,800, dan p = 0,000. Karena pengaruh langsung (H3) tidak signifikan sedangkan pengaruh tidak langsung (H4) signifikan, Kinerja Guru terbukti bertindak sebagai mediator penuh (full mediation).

Setelah seluruh kriteria evaluasi model pengukuran (*outer model*) terbukti memenuhi syarat kelayakan ilmiah, analisis dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menjawab rumusan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menganalisis koefisien jalur (*path coefficients*) menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan metode estimasi non-parametrik.

Melalui prosedur *resampling* ini, diperoleh nilai parameter koefisien jalur (β), nilai signifikansi t-statistik (ambang batas > 1,96), dan tingkat probabilitas kesalahan (*p-value* < 0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Rangkuman hasil pengujian signifikansi hubungan kausal langsung serta pengaruh mediasi tidak langsung secara matematis ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru → Kinerja Guru	**0,650**	**6,050**	**0,000**	**Diterima**
H2	Kinerja Guru → Prestasi Belajar Siswa	**0,920**	**11,520**	**0,000**	**Diterima**
H3	Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru → Prestasi Belajar Siswa	**−0,060**	**0,550**	**0,580**	**Ditolak**
H4	Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru → Kinerja Guru → Prestasi Belajar Siswa	**0,600**	**4,800**	**0,000**	**Diterima**

Sumber : Peneliti (2026)

Analisis Kausalitas dan Interpretasi Temuan

Hasil pengujian membuktikan bahwa tata kelola pengembangan kompetensi pendidik menjadi stimulus utama dalam mengoptimalkan kinerja guru. Guru yang secara terencana dibina melalui program peningkatan kompetensi terbukti lebih siap dalam menyusun perangkat, menguasai materi, mengelola interaksi kelas, serta merancang asesmen pembelajaran yang objektif. Namun, temuan paling menarik dalam penelitian ini terletak pada penolakan pengaruh langsung Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa (H3). Kegagalan jalur langsung ini menunjukkan bahwa keberadaan program pembinaan, anggaran pelatihan, maupun ketersediaan narasumber yang kompeten di tingkat madrasah tidak memiliki dampak instan yang secara otomatis dapat meningkatkan nilai akademis atau karakter siswa.

Fakta bahwa Kinerja Guru menjadi mediator penuh (*full mediation*) mempertegas alur argumentasi ilmiah bahwa kompetensi baru yang diperoleh guru dari ruang pelatihan tidak akan bermakna bagi siswa jika tidak ditransformasikan secara nyata ke dalam perilaku mengajar yang efektif di dalam kelas. Performa mengajar guru saat menerangkan pelajaran, memotivasi siswa, serta memandu diskusi kelompok adalah jembatan utama yang mengonversi kompetensi pendidik menjadi peningkatan prestasi belajar siswa, baik pada ranah kognitif, afektif, psikomotorik, sosial, maupun spiritual.

Temuan penelitian ini sangat mendukung dan memperkuat teori operasional dari Wijaya

dkk. (2023) serta Mulyasa (2023) yang menyatakan bahwa manajemen kompetensi harus bermuara pada peningkatan profesionalisme guru dalam pembelajaran. Hasil ini juga selaras dengan dalil empiris dari Darling-Hammond dkk. (2017) serta Hattie (2023) bahwa performa guru di ruang kelas adalah faktor internal sekolah yang paling menentukan mutu hasil belajar siswa.

Lebih jauh, model mediasi penuh ini berhasil mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) dari studi kualitatif Khusriyat (2024) dan Agnes Yusra Tianti (2024) yang mengkaji manajemen kompetensi secara parsial tanpa mampu menguji signifikansi efek tidak langsung secara kuantitatif. Penelitian ini menyuguhkan bukti matematis baru dalam studi Manajemen Pendidikan Islam bahwa efisiensi tata kelola madrasah (*at-tadbīr*) baru akan berdampak optimal ketika mampu meningkatkan kinerja instruksional guru di kelas.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi perkembangan keilmuan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan menghadirkan model struktural mediasi penuh yang teruji secara empiris melalui PLS-SEM. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi kebijakan bagi Kepala MAN 1 Garut dan Kantor Kementerian Agama agar tidak lagi mengevaluasi program pengembangan guru sebatas pada indikator administratif, seperti pemenuhan kuantitas jam diklat atau pengumpulan sertifikat kegiatan. Pengambil kebijakan harus menggeser fokus pada tahap evaluasi dan tindak lanjut pascapelatihan, seperti penguatan supervisi akademik klinis, pendampingan sebaya (*coaching*), serta evaluasi kinerja mengajar secara berkala guna menjamin terjadinya transfer kompetensi yang sesungguhnya ke dalam proses pembelajaran.

SIMPULAN

Pendidikan di madrasah menuntut keterpaduan yang dinamis antara tata kelola organisasi dan kualitas pengajaran nyata di kelas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dan Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar Siswa. Namun, pengelolaan program pengembangan kompetensi tidak terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi belajar siswa. Kinerja guru

terbukti bertindak sebagai mediator penuh (full mediator), yang menegaskan bahwa program peningkatan kapasitas pendidik tidak akan secara otomatis mendongkrak prestasi siswa jika tidak terlebih dahulu diaktualisasikan ke dalam performa mengajar riil, mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran di ruang kelas. Temuan ini memberikan kontribusi kebaruan (*novelty*) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam dengan menghadirkan model struktural mediasi utuh yang teruji secara empiris melalui pendekatan SEM-PLS di tingkat Madrasah Aliyah.

Meskipun memberikan kontribusi teoritis yang kuat, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu lokus sekolah dengan sampel jenuh terbatas sebanyak 48 responden, sehingga membatasi tingkat generalisasi hasil penelitian. Selain itu, model penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 78% dalam menjelaskan variasi prestasi belajar siswa, yang berarti masih terdapat 22% variabilitas hasil belajar siswa yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diuji.

Sebagai implikasi praktis dan kebijakan, Kepala MAN 1 Garut serta Kantor Kementerian Agama direkomendasikan untuk mereorientasi program pembinaan guru dari yang semula bersifat formalitas administratif (seperti sekadar mengejar kuantitas sertifikat pelatihan) menjadi program pendampingan klinis yang berkesinambungan melalui supervisi akademik berkala, kegiatan *coaching*, serta evaluasi dampak pelatihan di kelas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian lintas madrasah dengan ukuran sampel yang lebih besar. Peneliti masa depan juga perlu mempertimbangkan untuk mengintegrasikan variabel prediktor potensial lainnya seperti kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi sekolah, kompetensi digital guru, atau motivasi internal siswa guna memperkaya daya prediksi model prestasi belajar secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Agustina, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 110–124.

Aminah, S. (2022). Pengembangan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 55–69.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Ferdinand, A. (2014). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.

Handayani, R. (2021). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(3), 221–235.

Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasanah, U. (2022). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 87–102.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.

Kunandar. (2020). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Latan, H., & Ghozali, I. (2017). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mulyasa, E. (2023). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nugraha, D. (2023). Implementasi Pengembangan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 28(1), 45–58.

Priansa, D. J. (2020). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

Rahmawati, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 154–170.

Riduwan. (2020). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan, & Sunarto. (2020). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2022). *SmartPLS 4*. SmartPLS GmbH.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 587–632.

Sari, M. (2023). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru dan Dampaknya terhadap Mutu Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 1–15.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). New York: Wiley.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, U. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.

Supriadi, D. (2021). *Kinerja Guru dan Profesionalisme Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Suryabrata, S. (2020). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, A. (2022). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 7(2), 135–149.

Uno, H. B. (2021). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, C., Suhardi, D., & Amiruddin. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Yuliana, N. (2021). Analisis Pengembangan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 9(4), 275–289.