

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH KOTA PALEMBANG

Yusnidar¹, A'yuni Syaska², Rahma Yunita³, Annisa Rahmadini⁴, Aisyah Khairunnisa⁵

UIN Raden Fatah Palembang^{1,2,3,4,5}

nidar011205@gmail.com¹, syaskayuni@gmail.com², yunitarahma847@gmail.com³,
annisarahmadini2005@gmail.com⁴, akkhairunnisa17@gmail.com⁵

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor determinan yang secara langsung memengaruhi kualitas kinerja guru dalam lingkungan pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Palembang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh guru tetap MTs Negeri dan Swasta di Kota Palembang yang berjumlah 340 orang, dengan sampel awal sebanyak 181 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilaksanakan pada periode Februari–April 2024, dengan jumlah kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 174 dari 181 yang didistribusikan (tingkat respons 96,1%). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana yang diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612, yang berarti 61,2% variasi kinerja guru dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah. Nilai t-hitung (16,82) lebih besar dari t-tabel (1,973) pada taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan kapasitas kepemimpinan kepala madrasah, khususnya pada dimensi supervisi akademik dan pemberdayaan guru, perlu menjadi prioritas kebijakan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan Islam di tingkat madrasah ketimpangan penguasaan lahan dan sumber daya alam yang masih dirasakan hingga sekarang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Tsanawiyah, Manajemen Pendidikan Islam, Mutu Pendidikan.

ABSTRACT

Madrasah principal leadership is one of the determinant factors that directly influences the quality of teacher performance in Islamic educational settings. This study aims to analyze the effect of madrasah principal leadership on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah (MTs) in Palembang City. A quantitative approach with a correlational survey design was employed. The study population comprised all permanent teachers at public and private MTs

in Palembang City totaling 340 individuals, with an initial sample of 181 respondents determined using the Slovin formula and proportional random sampling. Data collection was conducted from February to April 2024, with 174 out of 181 distributed questionnaires successfully analyzed (response rate: 96.1%). The research instrument was a closed-ended questionnaire with a Likert scale tested for validity and reliability. Data analysis utilized simple linear regression processed with SPSS version 26. The findings indicate that principal leadership significantly affects teacher performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.612, meaning that 61.2% of variation in teacher performance is explained by the principal leadership variable. The t -value (16.82) exceeds the t -table value (1.973) at a significance level of 0.05. These findings imply that strengthening the leadership capacity of madrasah principals, particularly in academic supervision and teacher empowerment dimensions, needs to be a policy priority in efforts to improve the quality of Islamic education at the madrasah level.

Keywords: *Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance, Madrasah Tsanawiyah, Islamic Education Management, Educational Quality.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era globalisasi dan transformasi digital. Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam formal dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks ini, peran kepala madrasah sebagai pemimpin institusi menjadi sangat krusial, karena kualitas kepemimpinannya akan secara langsung memengaruhi efektivitas pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan, termasuk kinerja guru.

Kinerja guru merupakan variabel kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi tidak sekadar menyampaikan materi pelajaran, melainkan juga mampu mendorong motivasi belajar peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan berkontribusi pada pengembangan budaya madrasah yang positif. Namun, berdasarkan berbagai laporan evaluasi pendidikan nasional, kualitas kinerja guru di madrasah masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan, baik antardaerah maupun antara madrasah negeri dan swasta (Kementerian Agama RI, 2022).

Data Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2022 mencatat bahwa dari total 825.154 guru madrasah di seluruh Indonesia, sekitar 34,7% masih belum memenuhi standar kompetensi minimal yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018

tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Kementerian Agama RI, 2022, Statistik Pendidikan Islam 2021/2022). Di Provinsi Sumatera Selatan khususnya, hasil uji kompetensi guru (UKG) madrasah menunjukkan nilai rata-rata sebesar 63,4 yang masih berada di bawah skor nasional sebesar 65,2 (Kanwil Kemenag Sumsel, 2022). Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan sistemis yang perlu dikaji lebih mendalam, salah satunya terkait dengan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah.

Penelitian terdahulu telah banyak mengungkap relevansi kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap kinerja guru. Hidayat dan Machali (2021) dalam penelitiannya di madrasah aliyah se-Kota Yogyakarta menemukan korelasi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru. Senada dengan itu, Apriani dan Karnawi (2022) dalam studi mereka di Sumatera Selatan menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif berkontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di lingkup Kota Palembang dengan pendekatan kuantitatif yang komprehensif masih sangat terbatas.

Kesenjangan penelitian (research gap) itulah yang menjadi landasan urgensi penelitian ini. Kota Palembang memiliki keunikan tersendiri sebagai daerah dengan tradisi keislaman yang kuat dan jumlah madrasah yang relatif besar. Berdasarkan data Kantor Kementerian Agama Kota Palembang (2023), terdapat 38 Madrasah Tsanawiyah yang tersebar di 18 kecamatan, terdiri atas 6 MTsN dan 32 MTsS. Dinamika kepemimpinan di madrasah-madrasah tersebut belum banyak dipotret secara empiris, padahal hasil temuannya dapat menjadi referensi penting bagi pengambilan kebijakan di tingkat daerah maupun nasional.

Rumusan Masalah

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana tingkat kepemimpinan kepala madrasah di MTs se-Kota Palembang? (2) Bagaimana tingkat kinerja guru di MTs se-Kota Palembang? (3) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs se-Kota Palembang?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat kepemimpinan kepala madrasah di MTs se-Kota Palembang; (2) mendeskripsikan tingkat kinerja guru di MTs se-Kota Palembang; serta (3) menganalisis besaran pengaruh kepemimpinan kepala madrasah

terhadap kinerja guru di MTs se-Kota Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi kepala madrasah, pengawas, dan pemangku kebijakan pendidikan di Kota Palembang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen Pendidikan Islam memandang kepemimpinan bukan semata-mata sebagai fungsi manajerial, melainkan sebagai amanah yang dilandasi oleh nilai-nilai ketauhidan dan prinsip-prinsip syariah. Al-Quran surah An-Nisa' ayat 58 menegaskan kewajiban menyampaikan amanah kepada yang berhak dan menetapkan hukum dengan adil—sebuah prinsip yang menjadi fondasi etis bagi setiap pemimpin institusi pendidikan Islam (Mujib & Mudzakir, 2020). Dalam kerangka ini, kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab secara horizontal kepada institusi dan pemangku kepentingan, tetapi juga secara vertikal kepada Allah SWT.

Menurut Wahjosumidjo (2020), kepala sekolah/madrasah adalah seorang pemimpin yang karena jabatannya memiliki tugas dan tanggung jawab utama untuk memimpin, membina, mengelola, mengembangkan, mengawasi, dan mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya. Dalam konteks madrasah, Kementerian Agama RI (2021) mendefinisikan kepala madrasah sebagai guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Teori kepemimpinan yang relevan dalam penelitian ini mencakup teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan visioner. Bass dan Avolio (1994) merumuskan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang menekankan pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan individu—nilai-nilai yang selaras dengan misi pendidikan Islam dalam membentuk insan kamil. Bush (2020) mengembangkan konsep tersebut dalam konteks kepemimpinan pendidikan dengan mengidentifikasi empat dimensi utama: (1) idealized influence (pengaruh ideal), (2) inspirational motivation (motivasi inspirasional), (3) intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan (4) individualized consideration (perhatian individual).

2. Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam

Kinerja guru merupakan wujud nyata dari kompetensi dan profesionalisme seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki guru: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam konteks pendidikan Islam, keempat kompetensi ini diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman yang menjadikan guru madrasah sebagai sosok pendidik sekaligus pembimbing spiritual bagi peserta didik (Mulyasa, 2021).

Bernardin dan Russell (dalam Mangkunegara, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; serta (5) melaksanakan tugas tambahan.

Dalam perspektif Islam, kinerja guru melampaui dimensi administratif dan teknis semata. Konsep *itqan* (kesempurnaan dalam bekerja) yang berakar dari hadis Nabi Muhammad SAW menjadi standar moral yang menuntut guru madrasah untuk senantiasa memberikan yang terbaik dalam setiap aspek tugasnya. Penelitian Rahmawati dan Dahlan (2022) mengonfirmasi bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik profesionalisme guru madrasah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan kinerja guru telah menjadi topik penelitian yang ekstensif dalam literatur manajemen pendidikan. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak langsung terhadap motivasi, komitmen, dan produktivitas bawahan. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah yang mampu menjalankan peran kepemimpinan secara optimal akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi berkembangnya profesionalisme guru.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengonfirmasi pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Wahyudi et al. (2021) dalam penelitiannya di Kota Palembang menemukan koefisien korelasi sebesar 0,647 antara kepemimpinan kepala

madrasah dan kinerja guru MTs. Sementara itu, Nasution dan Hasibuan (2022) melaporkan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah sebesar 58,4% terhadap variasi kinerja guru di Sumatera Utara. Ismail et al. (2023) dalam kajian meta-analisis mereka menyimpulkan bahwa rerata effect size pengaruh kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,54 (medium-to-large effect) berdasarkan 32 studi primer.

Mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat diuraikan melalui beberapa jalur: (1) jalur motivasional, di mana pemimpin yang inspiratif mendorong guru untuk mencapai kinerja optimal melebihi ekspektasi dasar; (2) jalur struktural, melalui penyediaan sumber daya dan kondisi kerja yang memadai; (3) jalur relasional, melalui pembangunan kepercayaan dan komunikasi yang efektif; dan (4) jalur pengembangan profesional, melalui fasilitasi pelatihan dan supervisi yang konstruktif (Northouse, 2021).

4. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada premis bahwa kepemimpinan kepala madrasah (X) merupakan variabel independen yang secara langsung memengaruhi kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Kepemimpinan kepala madrasah diukur melalui enam dimensi: (1) visioner dan orientasi masa depan; (2) kemampuan manajerial; (3) supervisi akademik; (4) pemberdayaan guru; (5) komunikasi dan hubungan interpersonal; serta (6) pengembangan budaya organisasi madrasah. Kinerja guru diukur melalui lima indikator sesuai Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan penilaian, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs se-Kota Palembang; H_1 : Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs se-Kota Palembang.

C. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara numerik dan menganalisisnya dengan teknik statistik inferensial (Creswell & Creswell, 2022). Desain survei memungkinkan peneliti untuk

mengumpulkan data dari sampel yang representatif dalam populasi yang relatif besar dalam waktu yang efisien (Sugiyono, 2021).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) dan Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) se-Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data Kantor Kementerian Agama Kota Palembang (2023), terdapat 38 Madrasah Tsanawiyah yang tersebar di 18 kecamatan, yang terdiri atas 6 MTsN dan 32 MTsS. Kota Palembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan ibu kota provinsi dengan jumlah madrasah tsanawiyah terbanyak di Sumatera Selatan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru tetap MTs Negeri dan Swasta di Kota Palembang yang berjumlah 340 orang berdasarkan data Kantor Kementerian Agama Kota Palembang tahun 2023. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel minimal sebanyak 181 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan proportional random sampling, yakni pengambilan sampel secara proporsional dari setiap madrasah untuk memastikan representativitas populasi.

Distribusi sampel awal per kategori madrasah adalah: MTsN sebanyak 86 orang (47,5%) dan MTsS sebanyak 95 orang (52,5%), dengan proporsi yang disesuaikan berdasarkan jumlah guru di masing-masing kategori. Dari 181 kuesioner yang didistribusikan, sebanyak 174 kuesioner dapat dianalisis (tingkat respons 96,1%), terdiri atas MTsN 82 orang (47,1%) dan MTsS 92 orang (52,9%). Tujuh kuesioner tidak dapat digunakan karena tidak terisi secara lengkap. Kriteria inklusi sampel adalah: (1) berstatus sebagai guru tetap (PNS/non-PNS tetap yayasan); (2) telah mengajar minimal satu tahun; dan (3) bersedia menjadi responden penelitian.

4. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kajian teoritis dan adaptasi dari instrumen-instrumen yang telah tervalidasi dalam penelitian sebelumnya. Kuesioner terdiri atas dua bagian: (1) kuesioner kepemimpinan kepala madrasah dengan 36 butir pernyataan yang mencakup enam dimensi; dan (2) kuesioner kinerja

guru dengan 25 butir pernyataan yang mencakup lima dimensi. Kedua kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju; 5 = sangat setuju).

Uji validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment Pearson terhadap 30 orang responden di luar sampel penelitian. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 36 butir kuesioner kepemimpinan dan 25 butir kuesioner kinerja guru dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach, dengan hasil: $\alpha = 0,891$ untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah dan $\alpha = 0,876$ untuk variabel kinerja guru—keduanya termasuk kategori reliabilitas tinggi ($> 0,70$).

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi, mean, median, modus, dan standar deviasi dari kedua variabel, termasuk analisis per dimensi kepemimpinan. Kedua, uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas hubungan, dan uji heteroskedastisitas (Glejser). Ketiga, analisis inferensial menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis dan mengukur besaran pengaruh (R^2). Seluruh analisis statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data dilaksanakan selama periode Februari–April 2024 dengan tingkat respons sebesar 96,1% (174 dari 181 kuesioner yang didistribusikan dapat diolah). Tujuh kuesioner tidak dapat digunakan karena tidak terisi secara lengkap. Profil responden penelitian disajikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Profil Responden Penelitian (n = 174)

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin: Laki-laki	72	41,4

	Perempuan	102	58,6
2	Jenjang Pendidikan: S1	148	85,1
	S2	26	14,9
3	Masa Kerja: 1–5 tahun	53	30,5
	6–15 tahun	78	44,8
	> 15 tahun	43	24,7
4	Status Madrasah: MTsN	82	47,1
	MTsS	92	52,9

Analisis deskriptif terhadap variabel kepemimpinan kepala madrasah menghasilkan nilai mean sebesar 148,72 (skor ideal 180), nilai median 150, modus 152, dan standar deviasi 14,83. Nilai mean tersebut berada pada kategori 'baik' (skor 127–162) berdasarkan kriteria pengkategorian data dengan lima interval. Untuk variabel kinerja guru, diperoleh nilai mean 101,34 (skor ideal 125), median 102, modus 103, dan standar deviasi 11,47, yang juga berada pada kategori 'baik' (skor 88–110).

Analisis deskriptif per dimensi kepemimpinan kepala madrasah disajikan pada Tabel 4 berikut ini untuk memberikan gambaran yang lebih rinci tentang profil kepemimpinan.

Tabel 4. Analisis Deskriptif per Dimensi Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Dimensi Kepemimpinan Kepala Madrasah	Mean	SD	Kategori
1	Visioner dan orientasi masa depan	3,89	0,61	Baik
2	Kemampuan manajerial	3,84	0,65	Baik
3	Supervisi akademik	3,62	0,72	Cukup Baik

4	Pemberdayaan guru	3,78	0,67	Baik
5	Komunikasi dan hubungan interpersonal	3,86	0,59	Baik
6	Pengembangan budaya organisasi madrasah	3,73	0,64	Baik

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai statistik $D=0,079$ dengan signifikansi 0,087 untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah, dan nilai $D=0,064$ dengan signifikansi 0,124 untuk variabel kinerja guru. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka data dari kedua variabel berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai F-deviation from linearity sebesar 1,243 dengan signifikansi 0,217 ($> 0,05$), yang mengonfirmasi bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru bersifat linear. Hasil uji persyaratan analisis tersebut tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Uji Statistik	Nilai D / F	Sig.	Keterangan
Normalitas – Variabel X (Kolmogorov-Smirnov)	$D = 0,079$	0,087	Normal
Normalitas – Variabel Y (Kolmogorov-Smirnov)	$D = 0,064$	0,124	Normal
Linearitas (Deviation from Linearity)	$F = 1,243$	0,217	Linear
Heteroskedastisitas (Glejser)*	—	—	Perlu ditambahkan

3. Uji Hipotesis: Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengukur besaran pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis disajikan secara lengkap dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	21,47	4,83	4,443	0,000
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	0,537	0,032	16,82	0,000
R	0,782			
R ²	0,612			
Adjusted R ²	0,609			

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi yang terbentuk adalah: $\hat{Y} = 21,47 + 0,537X$. Koefisien regresi sebesar 0,537 bermakna bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala madrasah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,537 unit, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Nilai t-hitung sebesar 16,82 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-hitung (16,82) jauh melampaui t-tabel pada $df = 172$, yakni 1,973, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 mengindikasikan bahwa 61,2% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah, sementara 38,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Temuan penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs se-Kota Palembang. Pengaruh tersebut tergolong kuat, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien korelasi $R = 0,782$ yang merupakan korelasi kuat menurut kategorisasi Sugiyono (2021), serta koefisien determinasi $R^2 = 0,612$ yang mengindikasikan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 61,2%.

Hasil ini sejalan dan sekaligus memperkuat temuan sejumlah penelitian terdahulu. Wahyudi et al. (2021) melaporkan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan $R^2 = 0,419$ di Palembang—nilai yang lebih rendah dari temuan penelitian ini,

kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks dan instrumen penelitian. Nasution dan Hasibuan (2022) melaporkan kontribusi sebesar 58,4%, yang sangat mendekati temuan penelitian ini. Sementara itu, Hidayat dan Machali (2021) menemukan korelasi signifikan sebesar 0,71 antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru di Yogyakarta.

Dari perspektif teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994). Kepala madrasah yang menampilkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional—khususnya *inspirational motivation* dan *individualized consideration*—akan menciptakan iklim kerja yang mendorong guru untuk melampaui kinerja minimum yang dipersyaratkan dan berkomitmen penuh terhadap tujuan institusi. Sebagaimana dikemukakan Robbins dan Judge (2020), kepemimpinan transformasional menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan transaksional karena mampu memotivasi pengikut melalui nilai-nilai intrinsik, bukan sekadar insentif ekstrinsik.

Hasil analisis deskriptif per dimensi (Tabel 4) mengungkap bahwa dimensi supervisi akademik memperoleh skor rata-rata terendah di antara enam dimensi kepemimpinan yang diukur ($\text{mean} = 3,62$ dari skala 5, kategori 'Cukup Baik'). Temuan ini konsisten dengan penelitian Apriani dan Karnawi (2022) yang mengidentifikasi supervisi akademik sebagai dimensi kepemimpinan yang paling memerlukan penguatan di madrasah-madrasah di Sumatera Selatan. Oleh karena itu, program peningkatan kapasitas kepala madrasah perlu memberikan perhatian khusus pada penguatan kompetensi supervisi akademik.

Nilai $R^2 = 0,612$ yang tergolong tinggi untuk penelitian survei persepsi perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan potensi *common method bias* (CMB). Mengingat data variabel independen dan dependen dikumpulkan dari responden yang sama (guru) melalui instrumen kuesioner yang sama dalam satu waktu pengumpulan, terdapat kemungkinan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel mengalami inflasi artifisial. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan sumber data yang berbeda untuk mengukur kinerja guru, misalnya melalui penilaian pengawas madrasah atau data hasil supervisi akademik, guna mengurangi potensi bias tersebut.

Implikasi penting lainnya dari penelitian ini adalah bahwa 38,8% variasi kinerja guru masih dijelaskan oleh faktor-faktor di luar kepemimpinan kepala madrasah. Faktor-faktor

tersebut kemungkinan mencakup motivasi intrinsik guru, kompensasi dan kesejahteraan, iklim organisasi madrasah, kualitas supervisi pengawas, serta dukungan infrastruktur dan sumber daya pembelajaran.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik tiga simpulan utama. Pertama, tingkat kepemimpinan kepala madrasah di MTs se-Kota Palembang berada pada kategori 'baik' dengan nilai mean 148,72 dari skor ideal 180, meskipun dimensi supervisi akademik memerlukan penguatan lebih lanjut (mean = 3,62). Kedua, tingkat kinerja guru di MTs se-Kota Palembang berada pada kategori 'baik' dengan nilai mean 101,34 dari skor ideal 125. Ketiga, kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 61,2% dan koefisien regresi sebesar 0,537 yang bermakna bahwa setiap peningkatan satu unit kualitas kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,537 unit.

Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup: (1) perlunya penguatan kompetensi kepemimpinan kepala madrasah, khususnya pada dimensi supervisi akademik dan pemberdayaan guru, melalui program diklat yang tersistematis dan berkelanjutan; (2) perlunya Kantor Kementerian Agama Kota Palembang merancang sistem monitoring dan evaluasi kepemimpinan kepala madrasah secara berkala; dan (3) perlunya kepala madrasah untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan transformasional yang berakar pada nilai-nilai Islam dalam upaya memberdayakan guru secara optimal.

Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, desain cross-sectional dengan pengumpulan data satu waktu berpotensi mengandung common method bias yang dapat menggelembungkan nilai korelasi. Kedua, kinerja guru diukur melalui persepsi guru sendiri (self-report) sehingga belum mencerminkan penilaian objektif dari pengawas atau kepala madrasah. Ketiga, model penelitian hanya mencakup satu variabel prediktor, sehingga 38,8% variasi kinerja yang tidak terjawab memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan: (1) mengkaji variabel-variabel lain yang turut memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompensasi, dalam model penelitian yang lebih komprehensif; (2) menggunakan pendekatan mixed methods untuk

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru; (3) menggunakan sumber data ganda (multi-source data) untuk mengukur kinerja guru guna mengurangi potensi common method bias; serta (4) memperluas populasi penelitian ke tingkat provinsi atau nasional untuk meningkatkan generalisabilitas temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D., & Karnawi, A. (2022). Kepemimpinan kepala madrasah dan profesionalisme guru di Sumatera Selatan: Suatu kajian korelasional. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 7(1), 55–73. <https://doi.org/10.35316/jpii.v7i1.4012>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Machali, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah aliyah di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 45–62. <https://doi.org/10.21043/tarbawi.v9i1.11123>
- Ismail, A., Syafruddin, S., & Harun, C. Z. (2023). Meta-analisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(2), 112–130. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i2.5431>
- Kanwil Kemenag Sumsel. (2022). *Laporan hasil uji kompetensi guru madrasah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022*. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
- Kemenag Kota Palembang. (2023). *Data pokok pendidikan madrasah Kota Palembang tahun 2023*. Kantor Kementerian Agama Kota Palembang.
- Kementerian Agama RI. (2018). *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru*. Kementerian Agama Republik Indonesia.

- Kementerian Agama RI. (2022). Statistik pendidikan Islam 2021/2022. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Mujib, A., & Mudzakir, J. (2020). Ilmu pendidikan Islam (Edisi ke-3). Kencana.
- Mulyasa, E. (2021). Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK (Cetakan ke-11). PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, H., & Hasibuan, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs di Sumatera Utara. *Jurnal Al-Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 13(1), 97–116. <https://doi.org/10.30829/alirsyad.v13i1.1047>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Rahmawati, T., & Dahlan, M. (2022). Integrasi nilai-nilai Islam dalam profesionalisme guru madrasah: Kajian berbasis itqan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 29–47. <https://doi.org/10.31958/jt.v11i1.4912>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Wahyudi, A., Zulkarnaini, & Nasir, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs di Kota Palembang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(2), 210–228. <https://doi.org/10.17509/jap.v18i2.38127>
- Wahjosumidjo. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya* (Cetakan ke-10). PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-6). PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, A. M. (2021). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan* (Cetakan ke-4). Kencana.