



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIAH DI KECAMATAN BUKIT KEMUNING

Moh. Bambang Suparto, Fatqul Hajar Aswad, M.Badrun , Juhri A.M
Magister Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Muhammadiyah Pringsewu
Jl. KH. Ahmad Dahlan No 112, Pringsewu Utara, Pringsewu, Lampung
E-mail Author: moh.bambangsuparto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bukit Kemuning. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi berganda. Sampel penelitian terdiri atas guru-guru dari beberapa Madrasah Aliyah yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula budaya madrasah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut memberikan pengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan budaya madrasah merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas kinerja pendidik. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya madrasah yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen profesional guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya madrasah, kinerja guru, madrasah aliyah, pendidikan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of principal leadership style and school culture on the performance of teachers at Madrasah Aliyah in Bukit Kemuning District. Using a quantitative approach with multiple regression analysis, the research involved teachers selected through purposive sampling. Data were collected using a validated and reliable questionnaire. The findings indicate that the principal's leadership style has a significant effect on teacher performance, and school culture also contributes significantly to improving teacher performance. Simultaneously, both independent variables account for 53.3% of the variance in teacher performance, demonstrating that leadership style and school culture are essential factors in enhancing the quality of educators. These results highlight that effective leadership and a positive school culture can foster a supportive working environment, increase motivation, and strengthen teachers' professional commitment in fulfilling their responsibilities.

Keywords: leadership style, school culture, teacher performance, madrasah aliyah, education.

I. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia pada era transformasi saat ini menuntut satuan pendidikan untuk mampu menyiapkan guru yang memiliki kinerja profesional, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan zaman. Guru merupakan aktor utama yang menentukan kualitas pembelajaran, sehingga peningkatan kinerjanya menjadi fokus utama dalam berbagai agenda reformasi pendidikan modern (Darling-Hammond et al., 2020). Dalam konteks global, keterampilan abad 21 menempatkan guru sebagai fasilitator pembelajaran yang tidak hanya

menguasai materi, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi, memfasilitasi kolaborasi, dan mengembangkan kreativitas peserta didik. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memikul tanggung jawab ganda: memastikan penguasaan kompetensi akademik sekaligus pembentukan karakter moral peserta didik. Karena itu, kualitas guru tidak hanya diukur dari aspek kompetensi pedagogik, tetapi juga komitmen pada nilai-nilai keislaman dan keteladanan moral. Namun berbagai laporan dan kajian menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru di madrasah masih belum merata. Masih ditemukan guru yang memiliki disiplin rendah, perangkat pembelajaran yang belum lengkap, dan pelaksanaan pembelajaran yang belum sesuai standar proses. Kondisi ini konsisten dengan temuan Aldridge dan Fraser (2020) bahwa ketidaksiapan guru dalam mengelola pembelajaran, baik dari sisi perencanaan maupun pelaksanaan, berkontribusi langsung pada rendahnya efektivitas pembelajaran. Selain itu, kesenjangan kompetensi antar-guru semakin terlihat ketika tuntutan digitalisasi meningkat sehingga memerlukan kapasitas adaptif yang lebih besar. Situasi tersebut menegaskan pentingnya penguatan kapasitas manajerial satuan pendidikan, termasuk dalam aspek kepemimpinan dan budaya madrasah, untuk memastikan guru mampu menjalankan tugas profesional secara optimal.

Fenomena empiris di Madrasah Aliyah Kecamatan Bukit Kemuning menunjukkan tantangan signifikan dalam pencapaian kinerja guru. Berdasarkan data lapangan, ditemukan guru yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kelengkapan perangkat pembelajaran yang masih berada di bawah 50%, serta rendahnya persentase kelulusan siswa pada beberapa mata pelajaran normatif, adaptif, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Grissom et al. (2021) yang menegaskan bahwa kualitas kinerja guru sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kemampuan manajemen kelas, serta kompetensi profesional dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa guru masih menghadapi kendala dalam memenuhi standar akademik dan administratif yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Apabila tidak ditangani secara sistematis, maka peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik akan sulit dicapai.

Salah satu faktor utama yang sangat memengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala madrasah. Literatur internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan instruksional merupakan dua pendekatan yang paling efektif dalam meningkatkan kualitas kerja guru (Leithwood et al., 2021; Hallinger, 2022). Kepemimpinan transformasional mendorong guru melalui visi, motivasi, dan dukungan emosional, sedangkan kepemimpinan instruksional memberikan pembinaan langsung terhadap proses pembelajaran melalui supervisi akademik dan peningkatan kompetensi. Dalam konteks Bukit Kemuning, temuan awal menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala madrasah belum berjalan optimal, terutama dalam aspek pemberian arahan, pembinaan profesional, dan monitoring kinerja guru. Situasi ini sejalan dengan Sun dan Leithwood (2020), yang menyatakan bahwa lemahnya kepemimpinan berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja guru, minimnya kolaborasi, dan lemahnya inovasi pembelajaran.

Selain gaya kepemimpinan, budaya madrasah merupakan elemen penting yang dapat membentuk perilaku kerja guru secara kolektif dan berkelanjutan. Budaya sekolah yang positif ditandai dengan nilai kebersamaan, komunikasi efektif, kedisiplinan, etos kerja, serta komitmen terhadap tujuan institusi (Aldridge & Fraser, 2020). Penelitian terbaru oleh Khalil dan Pevzner (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta performa guru. Dalam konteks madrasah, budaya tidak hanya mencerminkan aspek profesional, tetapi juga nilai-nilai religius yang mendorong guru menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab moral. Namun data lapangan menunjukkan bahwa budaya kerja guru di Bukit Kemuning masih lemah, ditandai dengan rendahnya kolaborasi, kurangnya semangat bekerja sama, serta belum optimalnya internalisasi nilai kerja profesional. Kondisi ini sesuai dengan temuan riset global yang menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang negatif dapat melemahkan motivasi guru dan mengurangi efektivitas pembelajaran (Aldridge & Fraser, 2020).

Berdasarkan fenomena empiris, teori, dan temuan penelitian internasional terbaru, semakin jelas bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bukit Kemuning sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan penguatan budaya madrasah sebagai dua variabel utama yang menentukan kompetensi profesional guru. Kinerja guru yang rendah, tingginya ketidakhadiran, ketidaklengkapan perangkat pembelajaran, serta capaian belajar yang kurang memuaskan menunjukkan adanya persoalan mendasar pada aspek kepemimpinan dan budaya madrasah yang harus segera diperbaiki. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bukit Kemuning. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan, memperluas kajian empiris tentang manajemen madrasah, serta menjadi rekomendasi strategis bagi lembaga pendidikan untuk memperkuat kualitas manajemen dan meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor paling menentukan dalam keberhasilan organisasi, termasuk madrasah sebagai institusi pendidikan Islam. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai penentu arah perubahan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas proses pembelajaran, motivasi kerja, dan kinerja guru (Harun, 2021). Kepala madrasah bertugas menggerakkan seluruh unsur organisasi agar berjalan sesuai visi dan misi lembaga—fungsi yang menuntut kemampuan manajerial, interpersonal, serta keteladanan profesional. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu memengaruhi perilaku individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Perspektif ini sejalan dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya keteladanan, komunikasi efektif, serta kemampuan menciptakan iklim kerja yang positif.

Di tingkat global, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Kepemimpinan jenis ini menekankan inspirasi, motivasi, pemberdayaan, serta visi jangka panjang yang mampu menggerakkan guru untuk melampaui target kinerja mereka (Leithwood et al., 2021). Pemimpin transformasional juga memfasilitasi tumbuhnya budaya reflektif dan pembelajaran kolaboratif di antara guru. Sementara itu, pendekatan kepemimpinan instruksional memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran karena berfokus pada supervisi akademik, monitoring pembelajaran, dan pembinaan profesional guru (Hallinger, 2022). Kepala madrasah yang memadukan kedua pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi guru, serta memperkuat komitmen guru terhadap tugas profesionalnya.

Penelitian Sun dan Leithwood (2020) menemukan bahwa pemimpin yang memberikan dukungan profesional, bimbingan berkelanjutan, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan efektivitas guru secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian lokal bahwa guru merasa lebih termotivasi ketika kepala madrasah mampu memberikan arahan kerja yang jelas, penguatan moral, serta penghargaan terhadap kinerja (Effendi, 2011). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor determinan dalam peningkatan kualitas guru, terlebih di madrasah yang memiliki tuntutan akademik dan religius sekaligus.

2.2. Budaya Madrasah

Budaya madrasah dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang membentuk identitas dan perilaku seluruh warga madrasah dalam menjalankan aktivitas pendidikan. Schein (1992) menjelaskan bahwa budaya organisasi melekat dalam praktik kerja sehari-hari, pola komunikasi, hingga cara organisasi memecahkan masalah. Budaya madrasah dijelaskan mencakup nilai religius, kedisiplinan, kebersamaan, kerja sama antarguru, serta sikap saling mendukung dalam menjalankan tugas. Budaya yang positif mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap madrasah, serta mendorong guru untuk bekerja lebih profesional (Sudrajat, 2010).

Penelitian internasional menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dan prestasi siswa (Aldridge & Fraser, 2020). Budaya yang sehat ditandai dengan komunikasi terbuka, komitmen terhadap nilai-nilai organisasi, kerja sama yang erat, serta kolaborasi profesional yang berkelanjutan. Riset terbaru oleh Khalil dan Pevzner (2023) menegaskan bahwa budaya sekolah yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas pembelajaran memiliki pengaruh besar terhadap motivasi guru dan kualitas pengajaran. Dalam madrasah, budaya organisasi tidak hanya mencakup aspek teknis dan profesional tetapi juga nilai religius yang memperkuat etos kerja guru, seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, serta keikhlasan dalam mengajar. Namun, budaya kerja yang lemah dapat menurunkan performa guru, bahwa beberapa guru menunjukkan rendahnya kolaborasi, kurangnya komunikasi efektif, dan lemahnya penyamaan visi dan misi kerja. Robbins dan Judge (2013) menyebut situasi ini sebagai *dysfunctional culture*, yaitu ketika nilai organisasi tidak terinternalisasi dengan baik sehingga melemahkan motivasi dan kinerja individu. Oleh karena itu, penguatan budaya madrasah yang positif merupakan strategi penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan performa guru secara berkelanjutan.

2.3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta tanggung jawab dalam pengembangan diri dan pelayanan profesional (Sari, 2020). Kinerja guru merupakan prediktor utama keberhasilan peserta didik, baik dalam keterlibatan belajar maupun pencapaian akademik (Grissom et al., 2021). Guru yang memiliki kinerja tinggi umumnya menunjukkan kompetensi pedagogik yang baik, penguasaan materi yang kuat, kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta komitmen terhadap peningkatan profesional. Darling-Hammond et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gabungan faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi kerja, kesejahteraan emosional, kompetensi pedagogik, serta kesiapan profesional. Faktor eksternal meliputi dukungan kepemimpinan, budaya sekolah, fasilitas pendidikan, kesempatan pengembangan profesional, serta dukungan administratif. Dalam konteks madrasah, peran kepala madrasah dan budaya kerja memiliki pengaruh kuat karena guru bekerja dalam struktur yang menuntut kepemimpinan kuat dan nilai religius-integratif.

2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Penelitian internasional dan nasional menunjukkan hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan performa guru melalui penguatan visi, pemberdayaan, dan dukungan emosional (Ng, 2020). Kepemimpinan instruksional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran karena fokus pada supervisi akademik, evaluasi kinerja, dan pembinaan guru (Hallinger, 2022). Sun dan Leithwood (2020), dalam studi terhadap 198 sekolah, menemukan bahwa implementasi

kepemimpinan yang efektif berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru. Pemimpin yang mampu mengatur, menginspirasi, dan menggerakkan guru menuju visi madrasah yang jelas akan menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pembelajaran. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor determinan yang tidak dapat diabaikan dalam memperbaiki kualitas guru dan mutu pendidikan madrasah.

2.5. Pengaruh Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru

Budaya madrasah juga memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja guru karena membentuk pola pikir, perilaku kerja, dan kebiasaan profesional guru. Sekolah dengan budaya positif menunjukkan tingkat kolaborasi tinggi, disiplin kuat, serta kemauan guru untuk meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan (Aldridge & Fraser, 2020). Penelitian Khalil dan Pevzner (2023) menegaskan bahwa budaya kolaboratif dan suportif meningkatkan motivasi dan performa guru secara signifikan. Nilai religius, etos kerja, kedisiplinan, dan kebersamaan menjadi faktor budaya yang paling menentukan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang lemah seperti rendahnya komunikasi, minimnya kerja sama, serta kurangnya penyamaan visi dan misi dapat menurunkan kinerja guru dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan budaya madrasah yang kuat dan positif bukan hanya memperbaiki perilaku kerja guru tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya madrasah terhadap kinerja guru melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini memerlukan pengukuran variabel secara objektif menggunakan instrumen terstandar serta analisis data numerik yang dapat menguji hipotesis secara empiris. Desain penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena penelitian ingin mengetahui kontribusi dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya madrasah (X2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Variabel penelitian terdiri dari tiga komponen utama. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui aspek pemberian arahan, motivasi, komunikasi, dan kemampuan kepala madrasah menciptakan iklim kerja yang kondusif. Variabel budaya madrasah diukur melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan madrasah. Sedangkan variabel kinerja guru diukur berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan tanggung jawab profesional. Setiap variabel dikembangkan menjadi indikator operasional yang dijadikan dasar penyusunan instrumen sehingga dapat diukur secara objektif dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bukit Kemuning yang berjumlah 101 guru dan tersebar pada empat madrasah, yaitu MA Al Mubarak, MA Darul Huda, MA Futuhiyah 1, dan MA Futuhiyah 2. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 88 orang guru sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster random sampling, dengan mempertimbangkan bahwa guru tersebar dalam beberapa madrasah dan untuk memudahkan proses pengumpulan data. Pemilihan klaster didasarkan pada lokasi madrasah dan keterjangkauan akses penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik, yaitu angket tertutup dan dokumentasi. Angket digunakan sebagai teknik utama, disusun menggunakan skala Likert lima poin mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju". Angket ini diberikan kepada guru untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, dan kinerja guru. Teknik dokumentasi digunakan sebagai teknik pelengkap untuk memperoleh data mengenai kondisi madrasah, jumlah guru, data siswa, serta informasi administratif lainnya.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada signifikansi 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari atau sama dengan 0,60. Proses pengujian dilakukan melalui program SPSS untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah model dinyatakan memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan uji korelasi dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya madrasah secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Hasil analisis kemudian digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan mengenai hubungan antara ketiga variabel yang diteliti.

IV. PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Analisis regresi parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,340 dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberi pengaruh nyata terhadap performa guru. Temuan ini didukung oleh Leithwood et al. (2021), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja guru secara konsisten. Kepala madrasah yang memberikan arahan jelas, menciptakan suasana kerja kondusif, serta memberikan dukungan motivasional terbukti berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini tercermin dalam skor rata-rata indikator kepemimpinan yang seluruhnya berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan pilar utama dalam mendorong kinerja guru.

Tabel 1. Skor Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan	Rata-rata	Kategori
Arahan kerja	4.21	Tinggi
Dukungan motivasional	4.33	Tinggi
Komunikasi efektif	4.27	Tinggi
Keteladanan	4.18	Tinggi

Pengaruh Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru

Budaya madrasah terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Hasil regresi parsial menghasilkan nilai t hitung 10,417 dengan signifikansi 0,000 dan R Square parsial sebesar 0,523. Artinya, budaya madrasah menyumbang 52,3% terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian Aldridge dan Fraser (2020) menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan kualitas proses pembelajaran. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Khalil dan Pevzner (2023), yang menyatakan bahwa budaya kolaboratif dan nilai kebersamaan merupakan faktor dominan yang memperkuat etos kerja guru. Data yang diperoleh dari guru madrasah di Bukit Kemuning menunjukkan bahwa nilai religius, kedisiplinan, dan kebersamaan tergolong sangat tinggi, sehingga menjadi fondasi kuat bagi peningkatan kinerja guru.

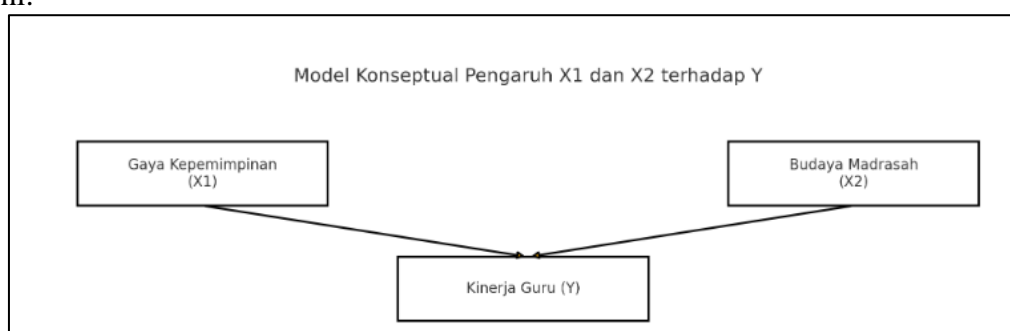
Tabel 2. Skor Indikator Budaya Madrasah

Indikator Budaya	Rata-rata	Kategori
Kedisiplinan	4.35	Tinggi
Kebersamaan	4.29	Tinggi

Etos kerja	4.31	Tinggi
Nilai religius	4.46	Sangat Tinggi

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya madrasah memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R sebesar 0,730, R Square sebesar 0,533, dan Adjusted R Square sebesar 0,524. Angka ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas bersama-sama mampu menjelaskan 53,3% variasi kinerja guru. Hasil ANOVA dengan nilai F hitung sebesar 56,007 dan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa model regresi ini layak dan signifikan. Temuan ini sejalan dengan Hallinger (2022), yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi kuat merupakan kombinasi yang paling menentukan keberhasilan pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru harus difokuskan pada penguatan kedua aspek ini.



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Gambar ini menggambarkan hubungan linear dan simultan antara kedua variabel bebas terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa keduanya berperan sebagai prediktor kuat dalam model penelitian.

4.2. Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya madrasah memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan kondusif bagi praktik pembelajaran. Kepemimpinan yang baik menyediakan arah, visi, serta dukungan emosional, sedangkan budaya madrasah menyediakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang memandu perilaku kolektif guru. Temuan ini sejalan dengan konsep *organizational synergy* yang dikemukakan Robbins dan Judge (2013), bahwa kinerja optimal dalam organisasi pendidikan dicapai ketika kepemimpinan dan budaya bergerak secara harmonis. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru bukan hanya hasil kebijakan individual, melainkan hasil sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat. Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terbaru, hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan berbagai studi global maupun lokal. Leithwood et al. (2021) serta Sun dan Leithwood (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci yang mampu meningkatkan motivasi, efektivitas, dan kepuasan kerja guru. Pemimpin yang mampu menginspirasi guru untuk terlibat dalam inovasi pembelajaran cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Grissom et al. (2021) juga menemukan bahwa kepala sekolah yang efektif memiliki kemampuan mengelola supervisi akademik, menciptakan iklim kerja kolaboratif, serta memberikan dukungan profesional yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas

proses pembelajaran. Hal ini mendukung temuan penelitian Anda bahwa indikator seperti arahan kerja, keteladanan, dan dukungan motivasional dari kepala madrasah memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru.

Dari sisi budaya organisasi, penelitian ini juga sejalan dengan temuan Aldridge dan Fraser (2020) yang menegaskan bahwa budaya sekolah yang positif memperkuat kinerja guru melalui peningkatan rasa memiliki, disiplin, serta kerja sama antarguru. Dalam pendidikan Islam, nilai religius, kebersamaan, dan kedisiplinan menjadi elemen budaya yang sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja guru. Temuan Khalil dan Pevzner (2023) semakin menguatkan faktor budaya sebagai determinan kinerja guru, di mana budaya kolaboratif yang kuat dapat meningkatkan motivasi, kualitas instruksional, dan kepuasan kerja. Penelitian lokal dalam tesis Anda juga menunjukkan bahwa budaya religius dan nilai kebersamaan di madrasah memiliki peran besar dalam membentuk etos kerja guru, sehingga budaya yang kokoh akan menjadi fondasi bagi peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Selain itu, literatur terbaru menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi bersifat saling memperkuat. Menurut Bush dan Glover (2021), pemimpin sekolah yang efektif tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi melalui model perilaku, pembiasaan, serta penanaman visi dan nilai. Artinya, kepala madrasah tidak sekadar mengelola guru secara administratif, tetapi juga menjadi aktor utama dalam membangun dan memelihara budaya madrasah. Studi terbaru oleh Ahmad dan Hassan (2022) dalam konteks sekolah Islam menyatakan bahwa pemimpin yang menginternalisasikan nilai religius dalam budaya sekolah akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis dan meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya madrasah memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, yang tercermin dari nilai R Square parsial sebesar 0,523. Hal ini memperkuat teori Schein (1992) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “the hidden force” yang paling determinan dalam membentuk perilaku anggota organisasi. Dalam konteks madrasah, budaya religius, disiplin, dan kebersamaan menjadi core values yang membentuk identitas lembaga dan secara langsung memengaruhi praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat hanya berfokus pada penguatan kapasitas kepemimpinan, tetapi juga memerlukan revitalisasi budaya kerja secara sistematis. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan manajemen madrasah. Pertama, kepala madrasah perlu meningkatkan keterampilan kepemimpinan transformasional dan instruksional agar mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan pembinaan profesional terhadap guru. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Hallinger (2022) bahwa sekolah yang unggul ditopang oleh pemimpin yang mampu menyeimbangkan manajemen akademik dan motivasi sosial-emosional guru. Kedua, budaya madrasah harus diperkuat melalui internalisasi nilai kebersamaan, kedisiplinan, religiusitas, dan etos kerja melalui program-program rutin seperti peer collaboration, pembiasaan religius, dan forum musyawarah guru. Ketiga, karena kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan dan budaya, seperti kompetensi pedagogik, supervisi akademik, motivasi kerja, serta ketersediaan fasilitas pembelajaran (Darling-Hammond et al., 2020; Bush & Glover, 2021), maka penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan variabel tersebut agar diperoleh model peningkatan kinerja guru yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah tidak dapat dilakukan melalui intervensi parsial seperti pelatihan guru saja, tetapi harus dilakukan melalui pendekatan sistemik yang meliputi penguatan budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Sinergi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah yang kuat menjadi kunci bagi terciptanya lingkungan belajar yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah memiliki peran penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bukit Kemuning. Secara parsial, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi nyata melalui arahan, motivasi, komunikasi, dan keteladanan yang ditunjukkan kepala madrasah, sehingga mampu mendorong guru meningkatkan profesionalisme dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Budaya madrasah terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar, ditandai dengan tingginya nilai kedisiplinan, kebersamaan, etos kerja, dan religiusitas yang membentuk lingkungan kerja kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan lebih dari setengah variasi kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dan kekuatan budaya madrasah merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus dilakukan melalui strategi terpadu yang mencakup penguatan kepemimpinan kepala madrasah, pembangunan budaya organisasi yang positif, serta dukungan manajerial yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Hassan, R. (2022). Islamic leadership practices and their impact on teacher performance in religious schools. *Journal of Educational Management and Leadership*, 10(2), 145–160.
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2020). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher outcomes. *Learning Environments Research*, 23(2), 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10984-019-09300-4>
- Bush, T., & Glover, D. (2021). School leadership and management in a global context: New perspectives and challenges. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 421–439. <https://doi.org/10.1177/1741143221991280>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Effendi, M. (2011). *Kepemimpinan pendidikan dalam pembinaan guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research. *The Wallace Foundation*.
- Hallinger, P. (2022). School leadership for learning: Empirical perspectives on organizational learning and instructional improvement. *School Leadership & Management*, 42(1), 4–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2021.1959688>
- Harun, C. Z. (2021). *Kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Khalil, D., & Pevzner, E. (2023). Collaborative school culture and its effect on teacher performance: A structural equation analysis. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432231156210>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2021). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 41(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1861475>
- Ng, P. T. (2020). Educational leadership and teacher professional development for a post-pandemic world. *Educational Research for Policy and Practice*, 19, 81–100. <https://doi.org/10.1007/s10671-020-09299-y>

- Pasaribu, R., Pane, N., & Sihombing, R. (2022). Quantitative methods in educational research: Approaches, procedures, and best practices. *Journal of Social Science and Education*, 7(1), 55–70.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P. (2020). Kinerja guru dalam pembelajaran abad 21: Tantangan dan strategi peningkatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 8(1), 11–25.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Sudrajat, A. (2010). Pengembangan budaya sekolah sebagai faktor peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 101–112.
- Sun, J., & Leithwood, K. (2020). Leadership effects on student learning mediated by teacher emotions. *Educational Administration Quarterly*, 56(3), 392–430. <https://doi.org/10.1177/0013161X19878732>