

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Usi Elistatia*, Lucky Rafli Abdillah

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: ussyelistatia24@gmail.com

Abstract

Education plays a vital role in preparing high-quality human resources (HR) to build a nation and a country. Teachers hold a central role in the educational process, as they interact directly with students in daily learning activities at school. The success of education in madrasahs largely depends on the ability of the madrasah principal to lead and manage available resources. This study aims to analyze the influence of madrasah principal leadership on teacher performance at MTs YAPSI Sumber Jaya, West Lampung Regency. The background of the study shows that although the principal has performed well and met competency standards, there are still weaknesses in influencing teacher discipline, such as tardiness and leaving earlier than scheduled. This research uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires from the entire population of teachers at the madrasah, totaling 20 individuals. Statistical analysis was conducted to test the hypothesis regarding the impact of madrasah principal leadership on teacher performance. The results show that the leadership of the madrasah principal significantly affects teacher performance, with a t-value of 3.212 and a t-table value of 2.086, meaning H_a is accepted and H_0 is rejected. The coefficient of determination (R^2) of 0.364 indicates that 36.4% of teacher performance is influenced by the leadership of the madrasah principal, while the remaining 63.6% is affected by other factors. Based on these findings, it can be concluded that the madrasah principal's leadership plays an important role in improving teacher performance, although other factors also contribute to overall teacher performance.

Keywords: Teacher; Head of Madrasah; Performance; Influence.

Abstrak

Pendidikan memegang peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk membangun bangsa dan negara. Guru memainkan peran sentral dalam proses pendidikan, karena mereka berinteraksi langsung dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari di sekolah. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola sumber daya yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya, Kabupaten Lampung Barat. Latar belakang penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepala madrasah telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan memenuhi standar kompetensi, masih terdapat kelemahan dalam mempengaruhi disiplin guru, seperti keterlambatan datang dan pulang lebih awal dari jadwal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dari seluruh populasi guru di madrasah tersebut, berjumlah 20 orang. Analisis statistik dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai thitung sebesar 3,212 dan ttabel 2,086, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 mengindikasikan bahwa 36,4% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, sementara 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam

meningkatkan kinerja guru, meskipun faktor lain juga turut berkontribusi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Kata kunci: Guru; Kepala Madrasah; Kinerja; Pengaruh.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap manusia. Di mana ada kehidupan, di situ pula ada pendidikan. Pendidikan memegang peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk membangun bangsa dan negara (Annisa et al., 2020; Purwati & Faiz, 2023). Kemajuan suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas SDM-nya, yang dapat dicapai melalui proses pendidikan yang baik. Semakin baik proses pendidikan, semakin baik pula mutu SDM yang dihasilkan. SDM yang berkualitas adalah aset berharga bagi bangsa, karena ide-ide kreatif mereka dapat membangun negara dengan lebih baik (Budiharso & Tarman, 2020; Tiara et al., 2023). Pendidikan juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan pribadi, daya pikir, dan perilaku yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab sebagai warga negara yang demokratis (Nasional, 2003; Pelawi & Is, 2021; Pristiwanti et al., 2022). Upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, salah satu komponen penting yang harus diperhatikan adalah kinerja guru. Guru memainkan peran sentral dalam proses pendidikan, karena mereka berinteraksi langsung dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari di sekolah (Judrah et al., 2024; Valiente et al., 2020; Xu et al., 2020). Hasil pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui kinerja guru, perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja tersebut (Muslimin, 2020; Muspawi, 2021; Tanjung et al., 2020). Penilaian ini akan memberikan gambaran apakah kinerja guru telah memenuhi standar yang diharapkan atau belum. Hasil penilaian ini menjadi bahan evaluasi bagi institusi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru, sekaligus memotivasi mereka untuk terus mengembangkan diri. Selain itu, penilaian kinerja guru juga dapat menjadi dasar dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait pengembangan kualitas pendidikan di sekolah. Guru yang berkinerja baik adalah mereka yang mampu memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan, sesuai dengan standar kompetensi yang tercantum dalam Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan social (Sutisna & Widodo, 2020; Suwandi, 2020). Namun, dalam praktiknya, tidak semua guru mampu memenuhi standar kinerja yang ideal. Pada kenyataannya, masih banyak ditemukan guru yang kinerjanya minimal. Beberapa guru diketahui belum menyusun RPP secara mandiri, masih ada yang melakukan copy-paste dari internet, dan metode pembelajaran yang digunakan cenderung monoton sehingga membuat siswa bosan. Selain itu, waktu pembelajaran sering tidak dioptimalkan karena adanya keterlambatan guru masuk kelas. Beberapa guru juga terlihat pasif dan kurang inisiatif dalam mengembangkan diri terkait dengan tugas-tugas di sekolah. Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan di MTs YAPSI Sumber Jaya pada Februari 2023, ditemukan bahwa sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang optimal, yang berdampak pada hasil belajar siswa.

Kinerja guru yang kurang optimal tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program pendidikan di sekolah (Muspawi, 2020; Zaini et al., 2023). Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola sumber daya yang ada, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala madrasah juga memiliki peran sebagai manajer yang harus mampu mengelola madrasah secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik serta visi yang jelas dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Kepala madrasah yang baik adalah mereka yang mampu membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi madrasah. Dengan kepemimpinan yang efektif, guru akan lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan disiplin dan dedikasi tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah serta pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan hasil pra-penelitian di MTs YAPSI Sumber Jaya, peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah guru dan pimpinan madrasah. Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa kepala madrasah telah memenuhi standar kompetensi dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun, masih terdapat kelemahan dalam mempengaruhi disiplin guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini terlihat dari banyaknya guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan temuan ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Penelitian ini akan dilakukan di MTs YAPSI Sumber Jaya, Kabupaten Lampung Barat, dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana peran kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi tingkat disiplin dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

2. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada analisis data statistik (Amaratunga et al., 2002; Black, 1999; Waruwu, 2023). Pendekatan ini didasarkan pada filsafat positivisme, di mana penelitian dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian (Irvan et al., 2023). Analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei, karena data dihimpun dari responden menggunakan kuesioner sebagai metode utama (Taherdoost, 2021). Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat, yang berjumlah 20 orang, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Peneliti membuat dua kuesioner, satu untuk mengukur kepemimpinan kepala madrasah dan satu lagi untuk mengukur kinerja guru. Kuesioner ini diberikan kepada para guru di MTs YAPSI Sumber Jaya, dan untuk memudahkan penyusunan kuesioner, peneliti terlebih dahulu membuat kisi-kisi instrumen penelitian. Peneliti menggunakan skala Likert empat poin, yaitu "sangat setuju", "setuju", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju", untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Skala empat ini dipilih agar responden tidak memiliki pilihan netral, sehingga mereka harus menentukan sikap terhadap pernyataan yang diberikan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan kriteria instrumen dengan indikator variabel, menggunakan uji korelasi Product Moment melalui software SPSS versi 25.0.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach* Alpha dengan SPSS versi 25.0, dimana instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,7 (Christmann & Van Aelst, 2006). Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

Uji normalitas dilakukan dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* melalui SPSS, dan data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sedangkan, uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana untuk menguji hipotesisnya. Rumus regresi sederhana yaitu $Y = a + bX$.

Untuk menganalisis regresi sederhana, peneliti menggunakan bantuan program SPSS version 25.0. Jika taraf signifikansi pada bagian Regression < 0,05 berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima, sedangkan jika taraf signifikansi pada bagian Regression > 0,05 berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (Oktaviano, 2022). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis Nihil (H_0) :
Ho: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap hasil kinerja guru di MTS YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat.
- b. Hipotesis Alternatif (H_a)
Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap kinerja guru di MTS YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Output Hasil Uji Validitas Kepemimpianna Kepala Madrasah

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,638	0,423	Valid
2	0,652	0,423	Valid
3	0,785	0,423	Valid
4	0,731	0,423	Valid
5	0,851	0,423	Valid
6	0,836	0,423	Valid
7	0,751	0,423	Valid
8	0,694	0,423	Valid
9	0,786	0,423	Valid
10	0,652	0,423	Valid
11	0,793	0,423	Valid
12	0,657	0,423	Valid
13	0,764	0,423	Valid
14	0,562	0,423	Valid
15	0,791	0,423	Valid
16	0,634	0,423	Valid
17	0,864	0,423	Valid
18	0,771	0,423	Valid

19	0,906	0,423	Valid
20	0,719	0,423	Valid

Output Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,809	0,423	Valid
2	0,848	0,423	Valid
3	0,933	0,423	Valid
4	0,933	0,423	Valid
5	0,953	0,423	Valid
6	0,953	0,423	Valid
7	0,895	0,423	Valid
8	0,864	0,423	Valid
9	0,933	0,423	Valid
10	0,883	0,423	Valid
11	0,895	0,423	Valid
12	0,894	0,423	Valid
13	0,811	0,423	Valid
14	0,836	0,423	Valid
15	0,811	0,423	Valid
16	0,571	0,423	Valid
17	0,548	0,423	Valid
18	0,715	0,423	Valid
19	0,725	0,423	Valid
20	0,725	0,423	Valid

Dari tabel diatas maka dapat di paparkan dengan kriteria perhitung instrumen sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument itu dapat dikatakan valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument itu dapat dikatakan tidak valid

Dari hasil uji validitas diatas maka kolerasi setiap butir item lebih besar dari pada r_{tabel} dengan α 0,05 dengan di peroleh r_{tabel} yaitu 0.423, maka dapat di simpulkan semua butir item dari variable kepemimpinan kepala madrasah, dan kinerja guru dapat dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, realibilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

(Kepemimpinan Kepala Madrasah)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	20

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
(Kepemimpinan Kinerja Guru)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,970	20

Analisa Output:

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat dari tabel *Cronbach's Alpha* kepemimpinan kepala madrasah diperoleh angka 0,935, dan kinerja guru diperoleh angka 0,970. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel atau dapat diterima. Selanjutnya dapat dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* sebagai berikut:

Daftar Interpretasi Koefisien *r*

koefisien <i>r</i>	Rliabilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0.2000 – 0.3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Maka dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, dan kinerja guru tersebut realibilitasnya sangat tinggi.

Uji Prasarat

a. Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statisic	Df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Madrasah	,180	20	,089
Kinerja Guru	,183	20	,077
a. Lilliefors Significance Correction			

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig pada variabel X adalah 0,089 dan variabel Y adalah 0,77. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengajuan hipotesis.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan variabel yang linear atau tidak. Jika hasil tabel menunjukkan signifikan pada Linearitas ($p\text{-value} < 0,05$) maka model linier cocok diterapkan pada hubungan model tersebut. Dua variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$. Berikut output hasil uji linearitas:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Madrasah	Between Groups	(Combined)	691,283	12	57,607	,657	,751
		Linearity	225,516	1	225,516	2,572	,153
		Deviation from Linearity	465,768	11	42,343	,483	,865
	Within Groups		613,667	7	87,667		
	Total		1304,950	19			

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai sig pada *deviation from Linearity* sebesar $0,865 > 0,05$ maka dikatakan linier.

Uji Hipotesis

- a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,364	,329	4,281
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah				

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,364. Angka tersebut artinya bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,4% sedangkan 63,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain selain penelitian ini.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,104	1	189,104	10,320	,005 ^b
	Residual	329,846	18	18,325		
	Total	518,950	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah						

Berdasarkan tabel ANOVA diatas, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 10,320 dengan signifikansi uji 0,005 . dikarenakan nilai signifikansi uji $< 0,05$, maka bentuk persamaan linier $Y = a + bX$ telah tepat dan dapat digunakan.

Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,853	9,449		4,853	,000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	,435	,135	,604	3,212	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan uji t pada tabel Coefficients diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut: $Y = 45,853 + 0,435X$. Dari persamaan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari setiap penambahan 1 unit variabel bebas yakni kepemimpinan kepala madrasah akan meningkatkan nilai variabel terikat yaitu kinerja guru sebesar 0,435

3.2 Pembahasan

Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya, Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan melalui program SPSS 25, diperoleh data dari 20 responden di MTs YAPSI Sumberjaya. Pada tabel coefficients, variabel kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan nilai Thitung sebesar 3,212 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena Thitung ($3,212 > T_{tabel}(2,086)$), maka H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi ($0,005 < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, dapat dilihat dari tabel model summary yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,364 atau 36,4%. Artinya, kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi sebesar 36,4% terhadap kinerja guru, sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kepemimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sartika, 2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat," di mana kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Penelitian ini juga sesuai dengan teori *path goal leadership*, yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang terdapat dalam buku karya (Abas, 2017) "Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," yang menyatakan bahwa kepala madrasah memiliki peran penting sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kelancaran sistem pendidikan di madrasah. Salah satu dampak dari peran dan tanggung jawab kepala madrasah adalah kemampuannya untuk meningkatkan kinerja para guru. Dengan kata lain, kinerja guru dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, jika kepemimpinan kepala madrasah lemah, kinerja guru juga cenderung menurun.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $t_{hitung} = 3,212$ dan $t_{tabel} = 2,086$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa 36,4% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, sementara 63,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan kepala madrasah berperan penting, persentase pengaruhnya tergolong rendah, sehingga perlu adanya peningkatan kualitas kepemimpinan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kepala madrasah terus meningkatkan peran kepemimpinannya guna memaksimalkan kinerja guru. Selain itu, pihak terkait seperti Unit Pengelola Pendidikan (UPP) dan pemerintah diharapkan terus meningkatkan kualitas guru demi pencapaian tujuan pendidikan yang lebih efektif. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala madrasah.

Daftar Rujukan

- Abas, H. E. (2017). *Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru (revisi) sto mohon banyak disebar di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Amaratunga, D., Baldry, D., Sarshar, M., & Newton, R. (2002). Quantitative and qualitative research in the built environment: application of "mixed" research approach. *Work Study*, 51(1), 17–31. <https://doi.org/10.1108/00438020210415488>
- Annisa, N., Akrim, A., & Manurung, A. A. (2020). Development Of Teacher's Professional Competency In Realizing Quality Of Human Resources In The Basic School. *IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 1(2), 91–95. <https://doi.org/10.30596/ijems.v1i2.4590>
- Black, T. R. (1999). *Doing quantitative research in the social sciences: An integrated approach to research design, measurement and statistics*. sage.
- Budiharso, T., & Tarman, B. (2020). Improving quality education through better working conditions of academic institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99–115.
- Christmann, A., & Van Aelst, S. (2006). Robust estimation of Cronbach's alpha. *Journal of Multivariate Analysis*, 97(7), 1660–1674.
- Irvan, I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2023). Filosofi Penelitian Kuantitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 1965–1976. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.20895>
- Judrah, M., Arjum, A., Haeruddin, H., & Mustabsyirah, M. (2024). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membangun Karakter Peserta Didik Upaya Penguatan Moral. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(1), 25–37. <https://doi.org/10.53621/jider.v4i1.282>
- Muslimin, M. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 193–200. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4384>
- Muspawi, M. (2020). Strategi menjadi kepala sekolah profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402–409. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nasional, I. D. P. (2003). *Undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.
- Oktaviano, D. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 46–54. <https://doi.org/10.33365/smart.v1i2.1685>

- Pelawi, J. T., & Is, M. F. (2021). Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dalam Upaya Pencegahan Pernikahan Dini (Dibawah Umur). *Jurnal Education and Development*, 9(2), 562–566.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7911–7915. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9498>
- Purwati, P., & Faiz, A. (2023). Peran Pendidikan Karakter dalam Membentuk Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 1032–1041. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13022>
- Sartika, T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinana Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat*. UIN Syarif Hidayatullah .
- Sutisna, D., & Widodo, A. (2020). Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 58–64. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v9i2.110927>
- Suwandi, F. Y. I. (2020). Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial guru terhadap motivasi belajar siswa di SMPN 1 Karangampel Indramayu. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 15(2), 54–68.
- Taherdoost, H. (2021). Data collection methods and tools for research; a step-by-step guide to choose data collection technique for academic and business research projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 10(1), 10–38.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380–391. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.554>
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450–456. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Valiente, C., Swanson, J., DeLay, D., Fraser, A. M., & Parker, J. H. (2020). Emotion-related socialization in the classroom: Considering the roles of teachers, peers, and the classroom context. *Developmental Psychology*, 56(3), 578.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>
- Xu, B., Chen, N.-S., & Chen, G. (2020). Effects of teacher role on student engagement in WeChat-Based online discussion learning. *Computers & Education*, 157, 103956. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103956>
- Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79–90.