

Analisis kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah

Marlinda¹, Indra Jaya² Hadiyanto¹, Nellitawati¹, Hanif Al Kadri¹

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

² Pendidikan Guru Sekolah Dasar, STKIP Nasional, Indonesia

*Penulis, e-mail: marlinda.midi@gmail.com

Penulis, e-mail: indrajaya.stkipnasional@gmail.com

Penulis, e-mail: hadiyanto@fip.unp.ac.id

Penulis, e-mail: nellitawati@fip.unp.ac.id

Penulis, e-mail: hanifalkadri@fip.unp.ac.id

Abstract

Leadership Style and Teacher Performance are variables frequently discussed in behavioral science studies. The purpose of this research is to analyze the contribution of the head of madrasah's leadership styles which include authoritarian, nurturing, task-oriented, and participative styles to the performance of madrasah ibtidaiyah (Islamic elementary school) teachers, as measured through four main dimensions. This study employed a quantitative method with a correlational approach. The research was conducted at Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah in Batam City. The population consisted of all actively teaching teachers at the institution, totaling 40 individuals. Data analysis was carried out in three main stages. First, descriptive analysis was used to illustrate the general trends of the data obtained from the respondents. Second, classical assumption testing was conducted. Third, multiple linear regression analysis was performed. The findings support the main hypothesis that there is a significant positive relationship between each of the head of madrasah's leadership styles and teacher performance in the teaching and learning process.

Abstrak

Gaya kepemimpinan dan kinerja guru merupakan variabel yang sering dibahas dalam kajian ilmu perilaku. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah, yang mencakup gaya otoriter, pengasuh, berorientasi pada tugas, dan partisipatif, terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah yang diukur melalui empat dimensi utama. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah, Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di madrasah tersebut, sebanyak 40 orang. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan umum data yang diperoleh dari responden. Kedua, uji asumsi klasik. Ketiga, analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian mendukung hipotesis utama bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara masing-masing gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru; Madrasah Ibtidaiyah

How to Cite: Marlinda., Jaya, Indra., Hadiyanto, Nellitawati., Kadri, H.A. (2025). Analisis kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 5(1), 57-66. doi: 10.24036/jeal.v5i1



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

1. Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan menentukan efektivitas sebuah sekolah dasar atau madrasah. Studi-studi global menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian akademik siswa melalui penguatan kinerja guru (Leithwood et al., 2004;

Hallinger & Heck, 2010). Kinerja guru, sebagai salah satu elemen kunci dalam kualitas pendidikan, mencakup kompetensi pedagogik, tanggung jawab profesional, dan kemampuan dalam membentuk lingkungan belajar yang mendukung (OECD, 2018; Darling-Hammond, 2000). Di tingkat sekolah dasar, peran kepala sekolah sebagai *instructional leader* sangat menentukan karena interaksinya yang dekat dengan guru-guru dalam pengembangan kurikulum dan supervisi pembelajaran (Robinson et al., 2008; Bush & Glover, 2014). Penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif cenderung mampu meningkatkan motivasi kerja, kolaborasi, dan kepuasan guru yang berdampak positif terhadap kinerja mereka (Harris, 2004; Bass & Avolio, 1994). Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting terhadap kinerja guru dalam rangka membangun sistem pendidikan dasar yang unggul dan berkelanjutan.

Berdasarkan pendekatan teori perilaku (behavioristik), kepemimpinan dipandang sebagai hasil dari perilaku yang dapat diamati, dipelajari, dan ditiru, bukan sebagai atribut bawaan atau disposisi kepribadian semata (Northouse, 2018; Luthans, 2011). Fokus utama dari teori ini adalah pada *what leaders do*, bukan *who they are*, sehingga gaya kepemimpinan diukur berdasarkan tindakan nyata dalam mengarahkan, memotivasi, dan membina bawahan (Stogdill & Coons, 1957; Blake & Mouton, 1964). Dalam konteks madrasah ibtidaiyah, kepala sekolah yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang konsisten, seperti memberi arahan jelas (*directive behavior*), dukungan emosional (*supportive behavior*), serta pendelegasian tugas yang tepat (*delegating behavior*), terbukti secara empiris dapat meningkatkan kinerja guru dalam aspek pengelolaan kelas, kreativitas mengajar, serta partisipasi dalam program sekolah (Yukl, 2013; Hoy & Miskel, 2013). Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan interpersonal mendorong iklim psikologis yang sehat, memperkuat loyalitas guru, dan mengurangi stres kerja, sedangkan gaya yang berorientasi pada tugas mendorong kejelasan peran, disiplin, dan produktivitas kerja (Lussier & Achua, 2016; Judge et al., 2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua gaya tersebut, atau yang dikenal sebagai kepemimpinan yang *balanced*, lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan guru dan kualitas proses pembelajaran (Avolio & Bass, 2004; Marzano et al., 2005). Perilaku kepala sekolah seperti memberi umpan balik terstruktur, menetapkan target yang menantang namun realistis, serta mendorong refleksi kritis guru merupakan faktor konkret yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal (Robinson et al., 2008; Tschannen-Moran, 2004). Oleh karena itu, kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat dijelaskan secara nyata melalui tindakan-tindakan yang dipelajari dan dilatihkan dalam kerangka teori perilaku, yang berakar pada prinsip *reinforcement* dan respons terhadap stimulus lingkungan organisasi sekolah.

Berbagai penelitian internasional telah menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru, namun sebagian besar studi hanya berfokus pada satu jenis gaya kepemimpinan secara terpisah, seperti transformasional (Bass & Avolio, 1994; Leithwood & Jantzi, 2005), transaksional (Nguni et al., 2006), atau instruksional (Hallinger, 2011), sehingga tidak memberikan gambaran yang komprehensif tentang kontribusi gaya kepemimpinan secara kolektif terhadap kinerja guru. Sebagai contoh, penelitian oleh Bush & Glover (2014) menyoroti efektivitas kepemimpinan instruksional dalam konteks peningkatan hasil belajar siswa, tetapi tidak mengeksplorasi gaya kepemimpinan lain seperti demokratis, otoriter, atau delegatif. Studi lain oleh Day et al. (2016) dan Robinson et al. (2008) mengonfirmasi dampak gaya transformasional terhadap motivasi dan kepercayaan guru, tetapi belum menguji perbandingan langsung dengan gaya lain dalam satu kerangka analisis. Penelitian oleh Harris (2004) tentang kepemimpinan distribusional, serta oleh Spillane et al. (2004), menyoroti pentingnya kolaborasi, namun tidak mengaitkannya secara langsung dengan indikator kinerja individual guru. Demikian pula, studi oleh Marks & Printy (2003), dan Heck & Hallinger (2009), mengkaji kepemimpinan gabungan (*integrated leadership*), tetapi lebih fokus pada struktur organisasi daripada implikasi perilaku kepemimpinan yang beragam. Selain itu, studi oleh Gumus et al. (2018), Tian et al. (2016), dan Shatzer et al. (2014) lebih menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan tertentu terhadap hasil akademik siswa, bukan pada kinerja profesional guru. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan dalam literatur yang menunjukkan bahwa belum banyak penelitian yang secara eksplisit menganalisis kontribusi berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan—seperti gaya transformasional, transaksional, instruksional, delegatif, dan demokratis—terhadap kinerja guru di tingkat madrasah ibtidaiyah. Gap ini menjadi penting untuk dijawab agar diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai strategi kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara simultan kontribusi empat gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu otoriter, pengasuh (*supportive*), berorientasi pada tugas (*task-oriented*), dan partisipatif terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung fokus pada satu atau dua gaya kepemimpinan tertentu, studi ini mencoba melihat hubungan menyeluruh dan perbandingan antar gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja guru berdasarkan indikator konkret, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pelaksanaan pembelajaran remedial dan pengayaan. Pendekatan ini mendasarkan pada teori perilaku (behavioristik), yang menekankan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan tindakan yang dapat diamati dan dipelajari, serta menghasilkan efek tertentu terhadap perilaku orang lain, dalam hal ini guru (Stogdill & Coons,

1957; Luthans, 2011). Gaya kepemimpinan yang dipelajari secara konsisten, seperti memberikan instruksi jelas, dukungan emosional, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas, diyakini akan memengaruhi pola kerja guru secara langsung melalui reinforcement atau penguatan perilaku (Skinner, 1953; Northouse, 2018). Dalam konteks madrasah, di mana budaya kerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan formal kepala sekolah, pemahaman atas variasi perilaku kepemimpinan ini menjadi penting untuk mengidentifikasi strategi paling efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di semua tahapan proses pembelajaran (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan kepala sekolah berbasis observasi perilaku nyata dan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah, yang mencakup gaya otoriter, pengasuh, berorientasi pada tugas, dan partisipatif, terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah yang diukur melalui empat dimensi utama: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, serta pelaksanaan pembelajaran perbaikan dan pengayaan. Berdasarkan tujuan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian yang dikembangkan adalah: Berapa tingkat kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah?(RQ1) Berapa tingkat keefektifan gaya kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah? (RQ2) Berapa besar kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah? (RQ3). Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperluas pemahaman tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan (behavioral leadership) dan produktivitas guru dalam kerangka kerja organisasi pendidikan (Yukl, 2013; Northouse, 2018). Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi kepala madrasah dan pengambil kebijakan dalam menentukan pendekatan kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan performa guru secara menyeluruh.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara masing-masing gaya kepemimpinan kepala madrasah, yaitu gaya otoriter, pengasuh, berorientasi pada tugas, dan partisipatif, dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, hipotesis lain yang akan diuji adalah bahwa kombinasi gaya kepemimpinan tersebut memberikan kontribusi simultan yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh masing-masing gaya secara terpisah. Secara lebih spesifik, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas diperkirakan memiliki dampak kuat terhadap aspek evaluasi pembelajaran, sementara gaya partisipatif dihipotesiskan berpengaruh positif terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Hipotesis ini ditujukan untuk menguji sejauh mana variasi perilaku kepemimpinan kepala madrasah dapat memengaruhi tingkat keberhasilan guru dalam memenuhi indikator kinerja profesionalnya.

Berdasarkan kajian literatur, kinerja guru didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta pelaksanaan perbaikan atau pengayaan (OECD, 2020; Darling-Hammond et al., 2017). Adapun gaya kepemimpinan dimaknai sebagai taktik dan perilaku kepala madrasah dalam memengaruhi guru untuk mencapai target kinerja yang selaras dengan arah strategis lembaga pendidikan (Bass & Bass, 2008). Keempat gaya kepemimpinan tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dalam mengarahkan, memberi dukungan, dan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, sehingga penting untuk diketahui gaya mana yang paling efektif dalam konteks pembelajaran di tingkat dasar (Lussier & Achua, 2016). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan empirik, tetapi juga mengisi kekosongan literatur terkait korelasi antar berbagai gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja guru berdasarkan indikator tugas pokok mereka.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah Batam. Pendekatan korelasional digunakan karena mampu mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel yang diukur secara numerik (Creswell, 2012). Metode yang digunakan adalah metode survei, di mana data dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan kuesioner yang telah disusun secara sistematis.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, dalam rentang waktu Februari hingga April 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di madrasah tersebut, sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dianggap tepat dalam kondisi jumlah populasi terbatas, karena dapat meningkatkan representasi data dan menghindari kesalahan estimasi (Teddlie & Yu, 2007). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru. Karakteristik partisipan dijelaskan sebagai berikut: berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 75% responden adalah

perempuan; berdasarkan usia, mayoritas berusia antara 30–40 tahun; berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar bergelar Sarjana (S1); dan dari segi masa kerja, mayoritas telah mengajar selama 6–10 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman profesional yang cukup untuk menilai kinerja mereka sendiri serta perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin digunakan untuk mengukur dua variabel utama, yakni gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi: otoriter, pengasuh, berorientasi pada tugas, dan partisipatif. Sementara itu, variabel kinerja guru diukur melalui empat indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pelaksanaan pembelajaran perbaikan/pengayaan. Pemilihan instrumen skala Likert dilakukan karena mampu menangkap sikap dan persepsi secara kuantitatif dalam bentuk ordinal yang mudah dianalisis (DeVellis, 2017). Instrumen ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan secara luas dalam pengambilan data utama.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item dengan skor total variabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua item berkorelasi positif dan signifikan, yang berarti instrumen mampu mengukur apa yang dimaksud. Validitas ini disebut sebagai validitas konstruk, yaitu kemampuan item dalam mencerminkan konstruk teoretis yang dimaksud (Bryman, 2016). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik konsistensi internal dengan rumus Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan nilai alpha > 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya (Nunnally & Bernstein, 1994).

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan umum data yang diperoleh dari responden. Kedua, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat penggunaan analisis regresi linear (Field, 2013). Ketiga, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kontribusi masing-masing gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini relevan untuk menguji hubungan kausal antar variabel bebas dan variabel terikat secara kuantitatif.

3. Hasil

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner yang telah diisi oleh 40 orang guru di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah Batam. Data yang dikumpulkan mencakup dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Analisis dilakukan secara bertahap dimulai dari analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat kecenderungan tiap variabel, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan data terhadap model regresi, serta uji regresi linear berganda untuk mengetahui kontribusi masing-masing gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, pengasuh, berorientasi pada tugas, dan partisipatif terhadap indikator kinerja guru, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan/pengayaan pembelajaran. Hasil yang ditampilkan di bagian ini merupakan hasil akhir dari pengolahan data yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diinterpretasikan secara ilmiah dan digunakan sebagai dasar dalam menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan instrumen penelitian, dan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur penelitian. Teknik uji validitas yang digunakan adalah *Product Moment Pearson Correlation*, dan instrumen kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>
	Jumlah Butir Instrumen	Hasil	
Kinerja Guru	15	Valid	0,844
Gaya Kepemimpinan	12	Valid	0,936

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Analisis Deskriptif

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X1) , sebagaimana pada Tabel 17, berikut:

Tabel 2. Pernyataan Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
Kepala sekolah membuat kebijakan sendiri	4.18	Tinggi
Kepala sekolah memberikan pekerjaan secara instruktif	4.15	Tinggi
Kepala sekolah membatasi komunikasi dengan guru	3.92	Tinggi
Kepala sekolah menghargai guru yang bekerja sesuai ketentuan	3.75	Tinggi
Kepala sekolah peduli terhadap permasalahan guru dalam bekerja	3.55	Tinggi
Kepala sekolah menghargai setiap perbedaan diantara guru	3.93	Tinggi
Kepala sekolah menyusun rencana kerja	4.19	Tinggi
Kepala sekolah menyusun SOP	3.78	Tinggi
Kepala sekolah menetapkan tujuan yang jelas	4.35	Tinggi
Kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam pengambilan kebijakan	3.85	Tinggi
Kepala sekolah bersikap koperatif dalam memecahkan konflik	3.92	Tinggi
Kepala sekolah mendlegasikan wewenang kepada guru yang terkait dengan proses pembelajaran	3.82	Tinggi
Total	47,39	
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	3,94	Tinggi

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai rata rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,94, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Daarul Ishlah Batam berada pada kategori tinggi. Namun, terdapat pernyataan yang dipersepsikan oleh responden paling rendah tentang Kepala Sekolah peduli terhadap permasalahan guru dalam bekerja yang memperoleh nilai di bawah rata-rata sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan kepala Sekolah belum sepenuhnya peduli terhadap permasalahan yang dialami guru dalam proses pembelajaran.

Tabel 3. Pernyataan Responden atas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
Silabus dikoordinasikan guru dengan KD terbaru	4.35	Tinggi
Guru membuat program tahunan di awal tahun ajar	4.23	Tinggi
RPP yang dibuat guru mencantumkan tujuan pembelajaran dengan jelas	4.18	Tinggi
RPP dibuat guru tepat waktu	4.58	Tinggi
Guru menyampaikan materi pembelajaran secara urut mulai dari hal yang mudah dipahami	4	Tinggi
Guru mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama	4.25	Tinggi
Guru menggunakan metode mengajar yang bervariasi disesuaikan dengan materi	4.34	Tinggi
Guru menumbuhkan semangat belajar pada siswa	4.18	Tinggi
Guru mengevaluasi hasil belajar pada mata pelajaran di kelas	4.59	Tinggi
Guru melaksanakan perbaikan dengan memanfaatkan hasil penilaian	4.2	Tinggi
Guru menganalisis hasil penilaian pembelajaran	4.65	Tinggi
Guru memberikan pengayaan kepada siswa	4.18	Tinggi
Guru menyiapkan program peningkatan pemahaman siswa	4.15	Tinggi
Guru memberikan tugas tambahan kepada siswa berkaitan dengan materi yang diajarkan	4.18	Tinggi
Guru memberikan remedial untuk mengatasi kesulitan belajar siswa	4	Tinggi
Total	64,06	
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	4,27	Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Tabel 3 memberikan gambaran mendalam tentang kinerja guru, dengan fokus pada respons terhadap upaya untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Salah satu nilai menonjol adalah rata-rata tanggapan responden sebesar 4,27, yang menunjukkan kategori kinerja guru berada pada tingkat "Tinggi." Hal ini mengindikasikan dedikasi yang kuat dalam memberikan remedial untuk membantu mengatasi kesulitan belajar siswa, seperti yang tercermin dalam skor sebesar 4 pada indikator tersebut. Keunikan tabel ini terletak pada penilaian yang komprehensif terhadap efektivitas langkah-langkah pedagogis guru, yang tidak hanya menggambarkan kualitas individu tetapi juga dampaknya terhadap pencapaian pendidikan secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik

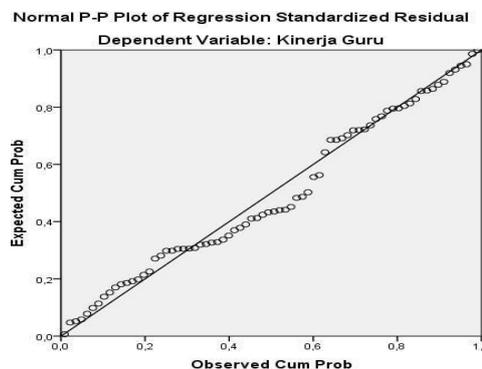
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan data dalam analisis regresi linear berganda. Uji normalitas menunjukkan data terdistribusi normal, ditunjukkan oleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05. Uji multikolinearitas memperlihatkan tidak adanya hubungan kuat antar variabel independen, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen, ditandai dengan nilai signifikansi uji Glejser > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi semua syarat asumsi klasik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dengan regresi.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov test (Asymp. Sig.)	0,085 (> 0,05)	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance (min-max) VIF (min-max)	0,636 – 0,797 1,276 – 2,606	Tidak terjadi multikolinearitas (Tolerance > 0,1; VIF < 10)
Uji Heteroskedastisitas	Scatterplot	Titik menyebar acak, tidak membentuk pola tertentu, tersebar di atas dan bawah sumbu Y	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Olahan Data Primer, 2024

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas secara analisa grafik, terlihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot, sebagaimana pada gambar,1 berikut:

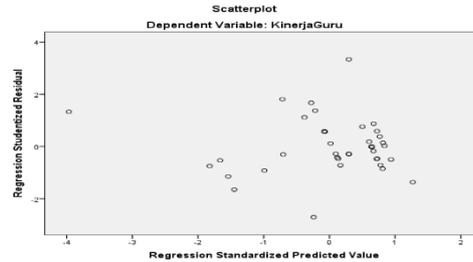


Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Gambar 1. Grafik Normalitas Data

Uji multikolieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variebel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolieritas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation faktor. Tabel 3 di atas menggambarkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolieritas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual atau pengamatan lai. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini dengan melihat pola sebaran residual scatter plot .



Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Gambar 2. Uji Hetroskedastisitas

Gambar 2 di atas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi (Ghozali, 2016).

Analisis Korelasi dan Regresi

Analisis Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X) berkontribusi terhadap Kinerja (Y) guru”. untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan (X) terhadap Kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi. Sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja guru (Y) sebesar 0,783 dan koefisien determinasi sebesar 0,614. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.603	3.196

Hasil perhitungan pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja guru. Besarnya koefisien determinasi (r²) adalah 0,614 menunjukkan besaran kontribusi antar variabel. Berdasarkan hasil pengujian yang keseluruhannya signifikan maka hipotesis yang berbunyi “kepemimpinan (X) berkontribusi terhadap Kinerja guru (Y)” dapat diterima dalam taraf signifikansi 95% dan besarnya kontribusi Motivasi terhadap Kinerja guru dalam penelitian ini adalah 60,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil interpretasi koefisien korelasi maka korelasi antara variabel kepemimpinan (X) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dikategorikan tinggi.

Analisis Regresi dan uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi ≤ 0.05 Ho di tolak dan H1 diterima, dalam arti terdapat pengaruh varibel bebas terhadap variabel terikat. Uji t, secara statistik dapat di ketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, dengan ketentuan:

- Jika t_{hitung} > t_{tabel}, Ho ditolak dan H1 diterima
- Jika t_{hitung} < t_{tabel}, Ho diterima, dan H1 ditolak

Tabel 5. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.515	7.520		.733	.468
1 Gaya Kepemimpinan	1.230	.158	.783	7.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan, terhadap kinerja guru, adalah:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 5,515 + 1,230 X_1$$

Tabel tersebut memuat hasil analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Terdapat dua baris utama dalam tabel yang menunjukkan parameter model, yaitu konstanta dan variabel independen gaya kepemimpinan. Dari analisis tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta (intersep) sebesar 5,515, yang menunjukkan bahwa saat gaya kepemimpinan bernilai nol, kinerja masih memiliki nilai dasar sebesar 5,515. Selain itu, koefisien gaya kepemimpinan sebesar 1,230 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 1,230 satuan. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (<0,05), dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bersifat signifikan secara statistik, mendukung hipotesis H1.

Keunikan tabel ini terletak pada nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan yang mencapai 7,768, jauh lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, yang jarang ditemukan dalam analisis regresi. Selain itu, nilai koefisien beta yang terstandarisasi sebesar 0,783 juga mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki kontribusi dominan dalam menjelaskan tingkat kinerja. Informasi ini tidak hanya memberikan wawasan mendalam tentang hubungan kedua variabel, tetapi juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan.

4. Pembahasan

Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel ini bersifat kuat. Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,768 yang jauh lebih tinggi dari t tabel sebesar 2,042 menggarisbawahi kekuatan hubungan ini. Dalam perspektif teori perilaku, gaya kepemimpinan dapat dikaitkan dengan pendekatan kepemimpinan transaksional dan transformasional, di mana pemimpin yang efektif mampu memotivasi individu untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi melalui arahan, pengakuan, dan dukungan yang sesuai (Bass, 1985).

Nilai konstanta sebesar 5,515 menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan bernilai nol, kinerja dasar tetap ada, yang menekankan pentingnya faktor-faktor lain dalam menentukan tingkat kinerja. Dalam hal ini, teori motivasi Maslow (1943) dapat membantu menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar individu, seperti penghargaan dan aktualisasi diri, berkontribusi pada kinerja meskipun tidak ada intervensi langsung dari gaya kepemimpinan. Penelitian dari Goleman (1998) juga menunjukkan bahwa kemampuan emosional pemimpin dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,783 menunjukkan dominasi gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja. Berbagai penelitian mendukung temuan ini, seperti studi oleh Yukl (2002) yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengintegrasikan gaya kepemimpinan strategi dengan tujuan organisasi secara konsisten meningkatkan hasil kerja. Selain itu, penelitian oleh Judge et al. (2004) menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pendekatan kepemimpinan berkontribusi pada keberhasilan implementasi kebijakan organisasi.

Dalam konteks korelasi, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan hasil kerja tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dan komunikasi dalam tim kerja. Studi oleh Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melibatkan komunikasi terbuka dan pengambilan keputusan kolektif memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian lain oleh Podsakoff et al. (1990) menambahkan bahwa kepemimpinan yang berbasis kepercayaan dan empati memberikan dampak positif pada performa kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, implementasi gaya kepemimpinan yang efektif harus menjadi prioritas dalam lingkungan pendidikan. Penelitian oleh Luthans (2002) mendukung aplikasi ini dengan menunjukkan bahwa pengembangan gaya kepemimpinan berbasis kekuatan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Implikasi dari temuan ini tidak hanya relevan bagi sektor pendidikan tetapi juga untuk strategi manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis utama bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara masing-masing gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Secara khusus, gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan dampak yang terukur dalam pengawasan langsung terhadap pelaksanaan pembelajaran, sementara gaya pengasuh memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan kesejahteraan emosional guru. Selain itu, gaya berorientasi pada tugas terbukti memiliki dampak kuat terhadap aspek evaluasi pembelajaran, mendukung hipotesis bahwa fokus pada pencapaian target dan hasil sangat berkontribusi pada efektivitas pengajaran. Gaya kepemimpinan partisipatif juga memberikan kontribusi positif terhadap aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dan pengambilan keputusan bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Temuan ini juga mengonfirmasi hipotesis bahwa kombinasi gaya kepemimpinan memberikan kontribusi simultan yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh masing-masing gaya secara terpisah. Pendekatan multidimensional dalam gaya kepemimpinan terbukti mampu mengoptimalkan potensi guru dalam memenuhi indikator kinerja profesionalnya, baik di bidang perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang penerapan satu pendekatan tertentu, melainkan integrasi strategi kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan spesifik dalam konteks pendidikan madrasah.

4. Simpulan

Gaya kepemimpinan terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran, dengan bukti yang kuat dari nilai statistik dan teori pendukung. Pendekatan multidimensi dalam gaya kepemimpinan mampu mengoptimalkan potensi guru, tidak hanya pada aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga dalam bidang evaluasi, yang menjadi indikator penting kinerja profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, partisipatif, dan pengasuh memainkan peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian target pendidikan. Selain itu, adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan efektif dengan peningkatan motivasi dan kesejahteraan emosional guru menjadi salah satu temuan unik yang menekankan pentingnya pendekatan manusiawi dalam kepemimpinan. Meskipun demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi pengaruh kombinasi gaya kepemimpinan terhadap indikator kinerja lain yang mungkin tidak terjangkau dalam penelitian ini, serta untuk menguji keefektifan pendekatan ini di berbagai konteks pendidikan selain madrasah. Penelitian mendalam pada faktor eksternal lain, seperti budaya organisasi dan kebijakan pendidikan, juga dapat memberikan kontribusi tambahan dalam memahami dinamika hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

Daftar Rujukan

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Goleman, D. (1998). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2004). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 751–765.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.