

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIAH NEGERI SE KOTA PAYAKUMBUH

Nadir, Hamdi Abdul Karim

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

nadirahmad1978@gmail.com, hamdiabdulkarim@uinbukittinggi.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan, namun pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh masih ditemukan variasi dalam pelaksanaan tugas profesional guru. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 105 guru, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 3,539$; $p = 0,008$), demikian pula kesejahteraan guru ($t = 2,465$; $p = 0,015$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 5,369$; $p = 0,006$) dengan koefisien determinasi sebesar 57,9%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif disertai peningkatan kesejahteraan guru merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mendukung peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kesejahteraan Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance is a key determinant of educational quality; however, variations in the implementation of teachers' professional duties remain evident in State Madrasah Aliyah schools across Payakumbuh City. This study aimed to examine the effects of madrasah principals' leadership and teacher well-being on teacher performance, both individually and simultaneously. A quantitative associative research design was employed involving 105 teachers. Data were collected using validated and reliable questionnaires and analyzed through descriptive statistics, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings revealed that principals' leadership had a positive and significant effect on teacher performance ($t = 3.539$; $p = 0.008$), while teacher well-being also showed a positive and significant effect ($t = 2.465$; $p = 0.015$). Simultaneously, both variables significantly influenced teacher performance ($F = 5.369$; $p = 0.006$), explaining 57.9% of the variance in teacher performance. The study concludes that strengthening effective madrasah leadership and improving teacher well-being are essential strategies for enhancing teacher performance and supporting the improvement of educational quality in State Madrasah Aliyah schools.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Teacher Well-Being, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Dalam perspektif pendidikan Islam, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang

bertanggung jawab membentuk karakter peserta didik berdasarkan nilai-nilai Islam. Al-Qur'an menegaskan pentingnya ilmu pengetahuan sebagaimana termaktub dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 dan amanah dalam menjalankan tugas pada QS. An-Nisa ayat 58. Dengan demikian, kinerja guru merupakan bentuk aktualisasi tanggung jawab profesional sekaligus amanah yang harus dilaksanakan secara optimal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai sumber daya manusia utama dalam proses pembelajaran (Handayani & Kurniawan, 2024), sementara kinerja guru menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pendidikan (Werdiningsih et al., 2023).

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Di antara faktor eksternal yang memiliki peran strategis adalah kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong profesionalisme guru melalui pembinaan dan supervisi yang berkelanjutan (Sukarlan, 2023). Di sisi lain, kesejahteraan guru, baik dalam aspek finansial maupun nonfinansial, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Supriah et al., 2022). Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dipandang sebagai determinan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh masih ditemukan variasi kinerja guru, khususnya dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas profesional guru belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan guru belum berjalan secara maksimal, sementara peningkatan kesejahteraan melalui berbagai tunjangan belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Fakta tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan terhadap profesionalisme guru dengan kondisi empiris di lapangan sehingga diperlukan kajian yang mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara lebih komprehensif.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah maupun kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Anggriani et al., 2025). Namun, sebagian besar penelitian masih menguji kedua variabel tersebut secara

parsial, sedangkan penelitian yang mengintegrasikan kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru dalam satu model analisis pada konteks Madrasah Aliyah Negeri masih terbatas. Selain itu, kajian empiris pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh belum banyak dilakukan. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan penelitian, yaitu: (1) apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru; (2) apakah kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru; dan (3) apakah kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besaran pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru sehingga diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat kajian Manajemen Pendidikan Islam melalui integrasi kepemimpinan kepala madrasah yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan kesejahteraan guru dalam menjelaskan kinerja guru. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala madrasah, pengelola pendidikan, dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kepemimpinan, pengembangan kesejahteraan guru, serta perbaikan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri, khususnya di Kota Payakumbuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Populasi penelitian terdiri atas 187 guru aktif yang mengajar pada tahun pelajaran 2025/2026, yang berasal dari MAN 1 Payakumbuh (62 guru), MAN 2 Payakumbuh (95 guru), dan MAN 3 Payakumbuh (30 guru). Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 128 responden. Selanjutnya, sampel didistribusikan secara

proportional random sampling agar setiap madrasah terwakili sesuai proporsi jumlah guru dan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden (Etikan, 2017).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan kepala madrasah, kesejahteraan guru, dan kinerja guru. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan sebagai alat ukur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada guru yang terpilih sebagai responden sesuai dengan jumlah sampel pada masing-masing madrasah.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, disertai uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Penggunaan regresi linear berganda dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan maupun parsial (Kim, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Payakumbuh

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,336, nilai t hitung sebesar 3,539, dan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu

faktor yang memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,336	3,539	0,008	H ₁ diterima

Sumber: Hasil olahan data penelitian, 2026.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pemegang otoritas administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang bertanggung jawab mengarahkan, membina, memotivasi, dan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan (Hasim S et al., 2020). Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang harmonis, memperkuat budaya kolaboratif, serta menumbuhkan komitmen guru terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Kurniawati, 2023). Kondisi tersebut mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara lebih optimal sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas proses pembelajaran di madrasah.

Temuan penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan melalui kemampuan membangun visi bersama, memberikan motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada anggota organisasi. Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga dilandasi nilai-nilai amanah, adil, musyawarah (syura), dan keteladanan (uswah hasanah) (Hidayah et al., 2024). Nilai-nilai tersebut menjadikan kepala madrasah bukan sekadar pengambil keputusan, tetapi juga pembimbing yang mampu membangun budaya kerja Islami dan meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hidayah et al., (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berbasis nilai-nilai Islami mampu meningkatkan motivasi kerja dan profesionalisme guru. Temuan ini juga sejalan dengan

Sukarlan, (2023) yang menegaskan bahwa supervisi akademik dan pembinaan yang dilakukan kepala madrasah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, Werdiningsih et al., (2023b) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas guru di berbagai jenjang pendidikan (Anisah et al., 2025).

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh Papadakis et al., (2024) yang melalui meta-analytic structural equation modeling menemukan bahwa berbagai bentuk kepemimpinan sekolah, khususnya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership), memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Pengaruh tersebut terjadi melalui kemampuan pemimpin dalam membangun visi sekolah, memberikan supervisi akademik, memfasilitasi pengembangan profesional guru, serta menciptakan budaya kolaboratif yang mendukung proses pembelajaran. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif mampu meningkatkan kualitas kinerja guru melalui pembinaan, motivasi, dan penguatan budaya kerja profesional.

Sejalan dengan temuan tersebut, Haruna et al., (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam harus dibangun di atas prinsip keadilan, meritokrasi, tanggung jawab, dan keteladanan sehingga mampu menciptakan organisasi pendidikan yang inklusif dan berorientasi pada peningkatan mutu. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kedudukan formal seorang pemimpin, tetapi oleh kemampuannya memberdayakan sumber daya manusia, membangun komunikasi yang empatik, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung peningkatan profesionalisme pendidik. Perspektif tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kualitas kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, peneliti berpendapat bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Keberhasilan kepemimpinan tidak

cukup diukur dari kemampuan menjalankan fungsi administratif, tetapi juga dari kemampuannya membangun budaya kerja yang kolaboratif, memberikan pembinaan profesional secara berkelanjutan, serta menjadi teladan dalam pelaksanaan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kepala madrasah melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan kompetensi supervisi akademik, pengembangan komunikasi organisasi, serta pembentukan komunitas belajar profesional perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan madrasah secara menyeluruh.

Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Payakumbuh

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh koefisien regresi sebesar 0,239, nilai t hitung sebesar 2,465, dan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru diikuti oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan demikian, kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keputusan
Kesejahteraan Guru	0,239	2,465	0,015	H ₂ diterima

Sumber: Hasil olahan data penelitian, 2026.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor yang berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Kesejahteraan tidak hanya dimaknai sebagai terpenuhinya kebutuhan ekonomi melalui gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup rasa aman dalam bekerja, penghargaan terhadap profesi, kesempatan memperoleh pengembangan kompetensi, serta dukungan organisasi dalam melaksanakan tugas pendidikan (Tanjung & Irwansyah, 2025). Guru yang merasakan kesejahteraan yang baik

cenderung memiliki motivasi kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan layanan pembelajaran yang lebih optimal kepada peserta didik (Ramadiani et al., 2025). Sebaliknya, apabila kesejahteraan belum terpenuhi secara memadai, guru berpotensi mengalami penurunan motivasi yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kerjanya. Temuan ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di madrasah.

Temuan tersebut memperkuat Two-Factor Theory yang dikemukakan Herzberg, (2017), yang menjelaskan bahwa kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, serta hubungan kerja merupakan hygiene factors yang berfungsi mengurangi ketidakpuasan kerja dan menciptakan kondisi yang memungkinkan individu bekerja secara optimal. Dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan guru menjadi fondasi yang memungkinkan guru memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas profesional tanpa dibebani oleh permasalahan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga memberikan ruang bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat komitmen profesional, dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Collie, (2023) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan guru dipengaruhi oleh tersedianya sumber daya pekerjaan (job resources), seperti kepemimpinan yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan peserta didik, serta lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut meningkatkan vitalitas, keterlibatan dalam pekerjaan (behavioural engagement), dan pertumbuhan profesional guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan profesi guru. Dengan demikian, kesejahteraan guru tidak hanya memberikan manfaat bagi individu guru, tetapi juga berdampak pada efektivitas organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan kajian Darmawan & Auliya, (2026) yang menjelaskan bahwa profesionalisme guru berkembang melalui kemampuan merancang pembelajaran yang memberdayakan, memilih strategi pembelajaran yang tepat, mengelola kelas secara kondusif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membangun

komunitas belajar yang menghargai nilai-nilai moral. Profesionalisme tersebut akan berkembang secara lebih optimal apabila guru memperoleh dukungan organisasi dan kondisi kerja yang memadai. Dengan kata lain, kesejahteraan guru menjadi salah satu prasyarat yang memperkuat kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang telah diuraikan dalam tesis, yaitu Supriah & Muin, (2022) serta Tanjung & Irwansyah, (2025) yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan tersebut juga didukung oleh Ramadianti et al. (2025) yang menjelaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, termasuk terpenuhinya kesejahteraan guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan determinan yang secara konsisten memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas profesional guru pada berbagai konteks lembaga pendidikan. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik karena dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh dengan mengintegrasikan perspektif Manajemen Pendidikan Islam dalam menjelaskan hubungan antara kesejahteraan guru dan kinerja guru.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa peningkatan kesejahteraan guru perlu dipandang sebagai investasi strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Upaya tersebut tidak cukup dilakukan melalui peningkatan kompensasi finansial semata, tetapi juga harus diiringi dengan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, kesempatan mengikuti pengembangan profesi berkelanjutan, serta dukungan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pelaksanaan tugas guru. Sinergi berbagai aspek tersebut akan memperkuat profesionalisme guru, meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, dan pada akhirnya mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Payakumbuh

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 5,369 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($<0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja guru, sedangkan 42,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan kesejahteraan guru yang memadai. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F hitung	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru → Kinerja Guru	5,369	0,006	H ₃ diterima

Sumber: Hasil olahan data penelitian, 2026.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Kontribusi
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,579	57,9%

Sumber: Hasil olahan data penelitian, 2026.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah berperan dalam menciptakan arah organisasi, membangun budaya kerja, memberikan pembinaan, serta mendorong pengembangan profesional guru. Di sisi lain, kesejahteraan guru memberikan dukungan psikologis dan material yang memungkinkan guru melaksanakan tugas secara optimal. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, guru memperoleh lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang lebih tinggi, serta dukungan organisasi yang memadai untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik tanpa didukung kesejahteraan yang

memadai, atau kesejahteraan yang baik tanpa kepemimpinan yang efektif, belum tentu menghasilkan kinerja guru yang optimal.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu. Kepemimpinan kepala madrasah menciptakan iklim kerja yang mendukung, sedangkan kesejahteraan guru memperkuat motivasi dan komitmen dalam menjalankan tugas profesional. Dengan demikian, kedua variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan membentuk hubungan yang saling memperkuat dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 57,9% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelas yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi, seperti kompetensi profesional, budaya organisasi, motivasi intrinsik, pengalaman kerja, dan iklim sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memberdayakan, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, Two-Factor Theory Herzberg menjelaskan bahwa kesejahteraan dan kondisi kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja sehingga individu dapat bekerja secara optimal. Integrasi kedua teori tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan kombinasi antara kepemimpinan yang mampu menggerakkan organisasi dan kesejahteraan yang mendukung pelaksanaan tugas profesional guru.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Hidayah et al. (2024), Sukarlan (2023), Werdiningsih et al. (2023), Supriah dan Muin (2022), serta Tanjung dan Irwansyah (2025) yang telah diuraikan dalam tesis. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah maupun kesejahteraan guru merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik karena menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada konteks Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh, sehingga mampu

memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil sintesis penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru melalui penciptaan visi bersama, penguatan budaya kolaboratif, supervisi pembelajaran, serta pengembangan kapasitas profesional guru. Pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika didukung oleh kondisi kerja dan kesejahteraan yang memadai, karena guru yang merasa memperoleh dukungan organisasi cenderung memiliki komitmen, keterlibatan kerja, dan produktivitas yang lebih tinggi. Hasil meta-analytic structural equation modeling yang dilakukan oleh Papadakis et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung dengan peningkatan kinerja guru dan hasil belajar peserta didik melalui penguatan kapasitas organisasi sekolah. Hal tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa efektivitas kepemimpinan akan menghasilkan dampak yang lebih besar apabila didukung oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru.

Sejalan dengan temuan tersebut, Haruna et al. (2025) menjelaskan bahwa peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam memerlukan kepemimpinan yang mampu membangun budaya organisasi yang adil, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan yang demikian akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru, terutama apabila diikuti dengan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan tenaga pendidik. Perspektif ini memperkuat hasil penelitian bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individual guru, tetapi juga pada kualitas tata kelola lembaga pendidikan yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan dan dukungan organisasi secara seimbang.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh memerlukan pendekatan yang bersifat komprehensif. Upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak cukup dilakukan melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah atau peningkatan kesejahteraan guru secara terpisah, melainkan harus diintegrasikan dalam kebijakan pengelolaan madrasah. Kepala

madrasah perlu memperkuat supervisi akademik, membangun komunikasi organisasi yang efektif, dan mengembangkan budaya kerja kolaboratif, sementara pemerintah dan pemangku kepentingan perlu memastikan terpenuhinya kesejahteraan guru melalui kebijakan yang berkeadilan serta mendukung pengembangan profesional berkelanjutan. Sinergi kedua aspek tersebut diyakini akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, kesejahteraan guru, serta pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja guru telah tercapai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi guru dengan kesejahteraan guru yang mampu mendukung motivasi, komitmen, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Secara teoritis, hasil penelitian memperkuat keterkaitan antara teori kepemimpinan pendidikan, Two-Factor Theory Herzberg, dan konsep kinerja guru dalam konteks Manajemen Pendidikan Islam. Secara praktis, temuan ini menjadi dasar bagi pengelola madrasah dan pemangku kebijakan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan kepala madrasah sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru, dengan cakupan penelitian terbatas pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi pada konteks yang lebih luas. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi,

kompetensi profesional, atau iklim kerja, serta memperluas cakupan lokasi penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriani, B., Sholihin, M., Fitri, A., & Fauzi, I. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 3(2), 186–191. <https://doi.org/10.65311/pedagogik.v3i2.1577>
- Anisah, R., Haryati, T., & Maryanto, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Gugus Kartini Kecamatan Bulu Kabupaten Rembang. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(10), 11383–11390. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i10.9407>
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bjep.12587>
- Darmawan, D., & Auliya, R. F. (2026). Keteladanan dan Profesionalisme Guru Serta Kaitannya dengan Kemandirian Belajar dan Akhlak Siswa. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 7(1), 73–114.
- Etikan, I. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215–217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Handayani, S., & Kurniawan, M. (2024). Mewujudkan kinerja guru berkualitas: Peran kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 9(2).
- Haruna, D., Novita, L., Yusrawati, Y., & Junaidi, J. (2025). Konsep Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 6(1), 161–172. <https://doi.org/10.51672/jbpi.v6i1.576>
- Hasim S, M., Amiruddin, A., & Nuridayanti, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pangkajene Kepulauan. *Jurnal Media Elektrik*, 17(2), 65–72. <https://doi.org/10.59562/metrik.v17i2.5396>
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Transaction Publishers.
- Hidayah, A. L. N., Maarif, S., & Huda, M. N. (2024). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru pada Era Merdeka Belajar. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 9(1), 79–90. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/34408>

- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean J Anesthesiol*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Papadakis, S., Kanadli, S., Kardas, A., Tülübaş, T., Karakose, T., & Polat, H. (2024). Investigating the Relationship Between Leadership for Learning and Student Achievement Through the Mediation of Teacher Performance: A Meta-Analytic Structural Equation Modeling (MASEM) Approach. In *Education Sciences* (Vol. 14, Issue 12, p. 1320). <https://doi.org/10.3390/educsci14121320>
- Ramadianti, Handayani, S., & Kurniawan, M. (2025). Mewujudkan Kinerja Guru Berkualitas: Peran Kepemimpinan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 9(2). <https://doi.org/10.33474/jimmu.v9i2.23473>
- Sukarlan. (2023). A Case Study: Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kulon Progo. *Indonesian Journal of Action Research*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.14421/ijar.2023.21-08>
- Supriah, S., & Muin, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(06), 923–935. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i6.570>
- Supriah, Syarifudin, E., & Abdul Muin. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(6).
- Tanjung, N., & Irwansyah. (2025). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid The Effectiveness of the Principal ' s Leadership in Improving Teacher Performance at the Al Washliyah Kampung Mesjid Islamic High Scho. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 385–394. <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety/article/view/805/673>
- Werdiningsih, T. A., Nyoman M, N. A., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(2), 114–126. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i2.52354>