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

Acc untuk dimunaqasyahkan
Jum'at, 3 Juli 2026

THESIS

UIN
SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
BUKITTINGGI

Oleh :

NADIR

NIM. 10224014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UIN SJECH M.DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
1448 H/ 2026 M

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

TESIS

Oleh :

NADIR

NIM. 10224014

Dosen Pembimbing :
Dr. Hamdi Abdul Karim, M.Pd.I

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UIN SJECH M.DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

1448 H/ 2026 M

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama/NIM	: Nadir/10224014
Tempat/Tanggal Lahir	: Kampung Apa/16 Oktober 1978
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se Kota Payakumbuh

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa tesis saya dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juni 2026

Yang menyatakan



NADIR

NIM: 10224014

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se Kota Payakumbuh"**, yang disusun oleh **Nadir, NIM 10224014**, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah pada Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 3 Juli 2026

Pembimbing

Dr. Hamdi Abdul Karim M.Pd.I

NIP. 19870208 201503 1 002

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Program Pasca Sarjana UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Dr. Hamdi Abdul Karim M.Pd.I

NIP. 19870208 201503 1 002

ABSTRAK

Nadir, 10224014: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se Kota Payakumbuh". Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi tahun 2026.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh yang ditandai dengan adanya variasi dalam pelaksanaan tugas profesional guru, khususnya pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru, serta pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh yang berjumlah 105 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji persyaratan analisis, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,539 dan signifikansi 0,008. Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,465 dan signifikansi 0,015. Secara simultan, kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 5,369 dan signifikansi 0,006. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 30{,}507 + 0{,}336X_1 + 0{,}239X_2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara bersama-sama mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja guru, sedangkan 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif serta peningkatan kesejahteraan guru perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

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

ABSTRACT

Nadir, 10224014: "The Influence of Madrasah Principals' Leadership and Teachers' Well-Being on Teacher Performance at State Madrasah Aliyah Schools in Payakumbuh City." Graduate Program in Islamic Education Management, Sjech M. Djamil Djambek State Islamic University, Bukittinggi, 2026.

This study was motivated by the suboptimal performance of teachers at State Madrasah Aliyah schools throughout Payakumbuh City, as evidenced by variations in the execution of teachers' professional duties, particularly in the aspects of planning, implementation, and evaluation of instruction. Teacher performance is believed to be influenced by various factors, including the leadership of the madrasah principal and teacher well-being. This study aims to analyze the influence of the principal's leadership on teacher performance, the influence of teacher welfare on teacher performance, as well as the simultaneous influence of the principal's leadership and teacher welfare on teacher performance at State Senior High Schools (Madrasah Aliyah Negeri) throughout Payakumbuh City.

This study employs a quantitative approach using an associative research design. The study population consists of all 105 teachers at State Madrasah Aliyah schools throughout Payakumbuh City. Data were collected using a questionnaire that met the requirements for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive statistics, analysis of variance (ANOVA), multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 26.

The results indicate that the principal's leadership has a positive and significant effect on teacher performance, with a calculated t-value of 3.539 and a significance level of 0.008. Teacher welfare also has a positive and significant effect on teacher performance, with a calculated t-value of 2.465 and a significance level of 0.015. Simultaneously, the principal's leadership and teacher well-being have a positive and significant effect on teacher performance, with a calculated F-value of 5.369 and a significance level of 0.006. The results of the multiple linear regression analysis yielded the equation $Y = 30.507 + 0.336X_1 + 0.239X_2$. The coefficient of determination (R^2) of 0.579 indicates that the principal's leadership and teacher well-being together account for 57.9% of the variation in teacher performance, while 42.1% is influenced by other factors outside the scope of this study.

This study concludes that the principal's leadership and teacher well-being are important factors contributing to improved teacher performance. Therefore, strengthening effective madrasah principal leadership and improving teacher well-being must be carried out continuously to support the improvement of educational quality in all State Madrasah Aliyah schools in Payakumbuh City.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Teacher Well-being, Teacher Performance.

الملخص

نادر، 10224014» :تأثير قيادة مدير المدرسة وتأثير قيادة مدير المدرسة ورفاهية المعلمين على أداء المعلمين في المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية بمدينة باياكومبو .«برنامج الدراسات العليا في إدارة التعليم الإسلامي، الجامعة الإسلامية الحكومية الشيخ م .جاميل جامبيك بوكيتينجي، عام 2026.

تستند هذه الدراسة إلى حقيقة أن أداء المعلمين في المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية بمدينة ،باياكومبو لم يصل بعد إلى المستوى الأمثل، وهو ما يتجلى في وجود تباين في أداء المهام المهنية للمعلمين لا سيما في جوانب تخطيط عملية التعلم وتنفيذها وتقييمها .ويُعتقد أن أداء المعلمين يتأثر بعدة عوامل، من بينها قيادة مدير المدرسة ورفاهية المعلمين .يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير قيادة مدير المدرسة على أداء المعلمين، وتأثير رفاهية المعلمين على أدائهم، بالإضافة إلى التأثير المتزامن لقيادة مدير المدرسة ورفاهية المعلمين على أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة باياكومبو.

استخدمت هذه الدراسة نهجًا كميًّا من نوع الدراسات الارتباطية .وشملت عينة الدراسة جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مدينة باياكومبو، والبالغ عددهم 105 معلمًا .واستُخدمت تقنية جمع البيانات ،عن طريق استبيان استوفى متطلبات الصحة والموثوقية .أُجري تحليل البيانات من خلال الإحصاء الوصفي بمساعدة (R^2) ومعامل التحديد ،F واختبار t، واختبار شروط التحليل، والانحدار الخطي المتعدد، واختبار برنامج SPSS 26 الإصدار.

،أظهرت نتائج البحث أن قيادة مدير المدرسة لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على أداء المعلمين المحسوبة 3,539 ودرجة الدلالة 0,008 .كما أن رفاهية المعلمين لها تأثير إيجابي وذو t حيث بلغت قيمة المحسوبة 2,465 ودرجة الدلالة 0,015 .وبشكل t دلالة إحصائية على أداء المعلمين، حيث بلغت قيمة ،متزامن، كان لقيادة مدير المدرسة ورفاهية المعلمين تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على أداء المعلمين المحسوبة 5,369 ودرجة الدلالة 0,006 .وأسفر تحليل الانحدار الخطي المتعدد عن F حيث بلغت قيمة البالغة 0,579 إلى أن (R^2) وتشير قيمة معامل التحديد .$Y = 30,507 + 0,336X_1 + 0,239X_2$ المعادلة قيادة مدير المدرسة ورفاهية المعلمين معًا قادرتان على تفسير 57,9 %من التباين في أداء المعلمين، في حين أن 42,1 %تتأثر بعوامل أخرى خارج نطاق البحث.

ويخلص هذا البحث إلى أن قيادة مدير المدرسة ورفاهية المعلمين هما عاملان مهمان يساهمان في تحسين أداء المعلمين .لذلك، من الضروري العمل بشكل مستمر على تعزيز القيادة الفعالة لمديري المدارس الإسلامية وتحسين رفاهية المعلمين لدعم تحسين جودة التعليم في المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية في مدينة باياكومبو.

الكلمات المفتاحية :قيادة مديري المدارس الإسلامية، رفاهية المعلمين، أداء المعلمين

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kesehatan, kekuatan, serta kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se Kota Payakumbuh". Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi. Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta seluruh jajaran pimpinan universitas yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis selama menempuh pendidikan.
2. Bapak Prof. Dr. Nunu Burhanuddin, Lc., M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta Ibu Prof. Dr. Hesi Eka Puteri, S.E., M.Si., selaku Wakil Direktur Pascasarjana yang telah memberikan dukungan selama proses studi berlangsung.
3. Bapak Dr. Hamdi Abdul Karim, M.Pd.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan sekaligus Dosen Pembimbing Tesis saya yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan berbagai masukan berharga kepada penulis, baik selama menjalani proses perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis hingga dapat diselesaikan dengan baik. Selanjutnya Bapak M. Arif, M.Ed., Ph.D., selaku

Sekretaris Program Studi yang senantiasa memberikan pelayanan akademik, arahan, serta bantuan administratif selama masa perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Dr. Supriadi, S.Ag, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan berbagai masukan berharga kepada penulis, baik selama menjalani proses perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis hingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah memberikan ilmu, pengalaman, pelayanan, dan berbagai bantuan selama penulis menempuh pendidikan.
6. Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1, 2, dan 3 Kota Payakumbuh beserta majelis guru yang telah berkontribusi dalam penelitian ini serta memberikan kesempatan yang sangat berharga bagi penulis untuk melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Kepala SMK Negeri 4 Payakumbuh beserta segenap keluarga besar SMKN 4 Payakumbuh atas izin dan dukungan yang diberikan kepada saya untuk menempuh pendidikan Pascasarjana ini.
8. Ibunda dan Almarhum Ayah yang telah menjadi sumber inspirasi, teladan, serta motivasi dalam kehidupan penulis. Segala nilai kehidupan, semangat untuk menuntut ilmu, dan perjuangan yang mereka tanamkan menjadi kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan hingga tahap ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan magfirah-Nya kepada keduanya.
9. Istri tercinta, Wenti Wahyuni, S.Pd atas segala cinta, kesabaran, pengertian, doa, motivasi, serta dukungan yang tidak pernah putus kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses studi.

10. Ananda tercinta, Muhammad Ihsan, Nadiva Khairunisa, dan Malika Sabrina yang menjadi sumber kebahagiaan, inspirasi, dan penyemangat bagi penulis untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan ini. Semoga pencapaian ini menjadi teladan dan motivasi bagi kalian dalam meraih cita-cita di masa depan.
11. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2024 kelas MPI-B yang telah menjadi teman berbagi ilmu, pengalaman, dan semangat selama menjalani perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bukittinggi, Juli 2026
Penulis,

NADIR
NIM. 10224014

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**
ABSTRAK ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 14
C. Batasan Penelitian 14
D. Rumusan Masalah 15
E. Tujuan Penelitian 15
F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian 16
G. Kebaharuan dan Orisional Penelitian 17
H. Defenisi Operasional 19
BAB II KAJIAN PUSTAKA **23**
A. Kinerja Guru 23
1. Pengertian Kinerja Guru 23
2. Indikator Kinerja Guru 26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 28
4. Standar Kinerja Guru 32
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah 35
1. Pengertian Kepemimpinan 35
2. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam 38
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah (Peran dan Fungsi Manajerial) 41
4. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah 44
C. Kesejahteraan Guru 47

1. Pengertian Kesejahteraan Guru 47
2. Teori Kesejahteraan Guru (Two-Factor Theory)..... 47
3. Jenis Kesejahteraan Guru 48
4. Indikator Kesejahteraan Guru..... 49
D. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru 51
1. Kepemimpinan sebagai Determinan Kinerja Guru 52
2. Perspektif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru 53
E. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru 54
1. Kesejahteraan sebagai Determinan Kinerja Guru 54
2. Perspektif Teori Dua Faktor (Herzberg)..... 55
F. Pengaruh Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru 56
1. Integrasi Teori Kepemimpinan dan Kesejahteraan 56
2. Pengaruh Simultan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan..... 57
3. Mekanisme Pengaruh Simultan..... 57
G. Penelitian Terdahulu 58
H. Kerangka Berfikir..... 61
I. Hipotesis..... 62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 64
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... 64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... 65
C. Populasi dan Sampel 66
D. Instrumen penelitian..... 70
E. Teknik Pengumpulan Data..... 74
F. Teknik Analisis Data..... 76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 91
A. Hasil Penelitian 91
1. Analisis Data Deskriptif 91
2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian..... 93
3. Uji Persyaratan Analisis 102

4. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Parsial dan Berganda) 108
5. Pengujian Hipotesis 115
B. Pembahasan 119
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Payakumbuh 119
2. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Payakumbuh 124
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Payakumbuh 131
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 137
A. Simpulan 137
B. Saran 138
DAFTAR PUSTAKA 141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1:Bagan Kerangka Berfikir 62
Gambar 4. 1: Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) 95
Gambar 4. 2: Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru (X_2) 98
Gambar 4. 3: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) 101

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1: Indikator Kinerja Guru 27
Tabel 2. 2: Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah 45
Tabel 2. 3:Indikator Kesejahteraan Guru 50
Tabel 3. 1:Tahapan Pelaksanaan Penelitian..... 66
Tabel 3. 2: Distribusi Populasi Guru MAN se-Kota Payakumbuh 67
Tabel 3. 3:Distribusi Sampel Penelitian 69
Tabel 3. 4:Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)..... 71
Tabel 3. 5:Kisi-Kisi Instrumen Kesejahteraan Guru (X2) 72
Tabel 3. 6:Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y) 73
Tabel 3. 7:Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1).... 79
Tabel 3. 8:Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Guru (X_2) 80
Tabel 3. 9:Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) 81
Tabel 3. 10:Kriteria Reliabilitas Instrumen 83
Tabel 3. 11:Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian 83
Tabel 4. 1: Tingkat Respon Penelitian..... 91
Tabel 4. 2: Karakteristik Responden Penelitian 92
Tabel 4. 3: Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1).. 94
Tabel 4. 4: Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) 95
Tabel 4. 5: Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) 95
Tabel 4. 6: Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan Guru (X_2)..... 96
Tabel 4. 7: Kategori Variabel Kesejahteraan Guru (X_2) 97
Tabel 4. 8: Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru (X_2) 98
Tabel 4. 9: Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y) 99
Tabel 4. 10: Kategori Variabel Kinerja Guru (Y)..... 100
Tabel 4. 11: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) 101
Tabel 4. 12: Hasil Uji Normalitas Residual 103
Tabel 4. 13: Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru..... 104
Tabel 4. 14: Hasil Uji Multikolinearitas..... 106
Tabel 4. 15: Hasil Uji Heteroskedastisitas 107
Tabel 4. 16: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 109
Tabel 4. 17: Hasil Uji t (Parsial).....111
Tabel 4. 18: Hasil Uji F (Simultan).....113
Tabel 4. 19: Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Hasil Uji Validasi Pakar 146
Lampiran 2 : Uji Validitas Lapangan 152
Lampiran 3 : Hasil Olah Data Responden Utama 157
Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden Utama 171
Lampiran 5: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian 174
Lampiran 6: Instrumen Penelitian 177
Lampiran 7: SK Penunjukan Dosen Pembimbing 180
Lampiran 8 : Izin Penelitian 181
Lampiran 9: Surat Keterangan Penelitian 182

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam perspektif Islam merupakan proses fundamental dalam membentuk manusia yang utuh (insan kamil), yaitu manusia yang memiliki keseimbangan antara aspek intelektual, spiritual, dan moral dalam kehidupan. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai proses internalisasi nilai-nilai keislaman yang membentuk karakter dan kepribadian peserta didik secara menyeluruh. Dalam konteks ini, Islam sangat menekankan pentingnya ilmu sebagai dasar kemuliaan manusia, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 :

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْۚ وَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْۙ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Artinya:

11. Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki posisi strategis dalam meningkatkan kualitas manusia, baik secara individu maupun sosial. Guru sebagai pemegang amanah ilmu memiliki

tanggung jawab besar dalam mentransformasikan nilai dan pengetahuan kepada peserta didik, sehingga keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas pelaksanaan tugas guru.

Pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari peran guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Ramadianti et al., 2025). Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru menjadi bagian penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan generasi yang unggul dan berakhlak mulia.

Dalam perspektif Islam, pelaksanaan pendidikan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas profesional, tetapi juga sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keadilan. Hal ini ditegaskan dalam QS. An-Nisa ayat 58 :

۞ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

Artinya :

58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat tersebut memerintahkan agar setiap amanah disampaikan kepada yang berhak dan setiap keputusan dilaksanakan secara adil. Ayat ini mengandung makna bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses

pendidikan, termasuk guru, memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Tanggung jawab tersebut tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pembinaan karakter, pengembangan potensi peserta didik, serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi refleksi dari pelaksanaan amanah tersebut, karena kinerja menunjukkan sejauh mana guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya dinilai dari aspek administratif, tetapi juga dari aspek kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan bentuk aktualisasi tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan efisien (Atik Novitasari et al., 2012). Dengan demikian, peningkatan kinerja guru merupakan bagian integral dari pelaksanaan amanah dalam pendidikan Islam yang harus terus diupayakan secara berkelanjutan.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pendidikan, karena guru berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran di kelas. Secara konseptual, kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar peserta didik.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah (Werdiningsih et al., 2023). Berbagai penelitian juga mengungkapkan bahwa masih terdapat kondisi di mana kinerja guru belum optimal, sehingga diperlukan upaya peningkatan secara berkelanjutan melalui berbagai pendekatan manajerial dan kebijakan pendidikan (Setianah et al., 2025). Dengan demikian, kinerja guru menjadi variabel penting yang perlu dikaji secara mendalam dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan madrasah.

Kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kompetensi, komitmen, serta profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah, lingkungan kerja, serta kesejahteraan yang diterima oleh guru. Interaksi antara faktor-faktor tersebut akan menentukan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian lain juga menegaskan

bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran (Anisah et al., 2025).

Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian, kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, merupakan faktor strategis yang memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengelola seluruh komponen pendidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, tetapi juga sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, dan integritas. Nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam seperti amanah, adil, musyawarah, dan keteladanan menjadi landasan utama dalam menjalankan fungsi kepemimpinan yang efektif. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan (educational leader) memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi seluruh aktivitas pendidikan, termasuk dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang berlandaskan

nilai-nilai Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang berbasis nilai-nilai Islami mampu menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya lingkungan pembelajaran yang kondusif (Hidayah et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan, supervisi, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan (Sukarlan, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan madrasah.

Secara teoritis, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif ditandai oleh kemampuan dalam mengelola organisasi pendidikan secara profesional melalui berbagai kompetensi yang dimilikinya, seperti kompetensi manajerial, supervisi, kewirausahaan, kepribadian, dan sosial. Kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal dalam proses pembelajaran. Dalam konteks ini, kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama yang menentukan arah kebijakan dan kualitas pelaksanaan pendidikan di madrasah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi hasil belajar.

Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah serta mendorong peningkatan kualitas pembelajaran (Kurniawati, 2023). Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Werdiningsih et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan kepala madrasah menjadi penting untuk dilakukan sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri yang memiliki tuntutan profesionalisme dan akuntabilitas yang tinggi.

Selain kepemimpinan madrasah berbasis nilai-nilai Islam, pendekatan kepemimpinan transformasional juga menjadi kerangka teoritis yang relevan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan positif melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif. Dalam konteks madrasah, pendekatan ini dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai kepemimpinan Islami seperti keteladanan (uswah), amanah, dan musyawarah, sehingga menghasilkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan budaya kerja yang islami. Kepala

madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung mampu meningkatkan komitmen dan partisipasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan motivasi kerja dan inovasi dalam pembelajaran. Selain itu, penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat berperan sebagai penguat dalam kerangka kepemimpinan madrasah, sehingga memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam menjelaskan peningkatan kinerja guru di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri.

Kesejahteraan guru merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Secara teoritis, kesejahteraan kerja dapat dijelaskan melalui teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene dalam mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor kesejahteraan seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, serta jaminan sosial termasuk dalam kategori faktor eksternal yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, sekaligus mendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Dalam konteks pendidikan, kesejahteraan guru tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga aspek non-material seperti penghargaan,

pengakuan, rasa aman, serta dukungan dari lingkungan kerja. Guru yang merasa sejahtera cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap lembaga, serta komitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya tingkat kesejahteraan dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kualitas kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, kesejahteraan guru menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dalam praktiknya, kesejahteraan guru memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah atau madrasah. Guru yang memperoleh kesejahteraan yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena memiliki motivasi yang tinggi dan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Sebaliknya, kesejahteraan yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya beban psikologis, serta berkurangnya fokus guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Supriah & Muin, 2022). Selain itu, penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kesejahteraan yang baik akan mendorong peningkatan disiplin kerja, tanggung

jawab, serta komitmen guru terhadap lembaga pendidikan (Tanjung & Irwansyah, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor eksternal yang memiliki kontribusi besar dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan guru menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada Madrasah Aliyah Negeri yang memiliki tuntutan profesionalisme dan standar kinerja yang tinggi.

Madrasah Aliyah Negeri sebagai lembaga pendidikan formal di bawah Kementerian Agama memiliki posisi strategis dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter religius dan moral yang kuat. Dalam konteks ini, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, sebagaimana standar kompetensi guru yang telah ditetapkan. Tuntutan tersebut semakin meningkat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang lebih baik. Guru di Madrasah Aliyah Negeri tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik dalam membentuk karakter Islami. Namun demikian, dalam praktiknya tidak semua guru mampu menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang diharapkan.

Penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat variasi kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran (Werdiningsih et al., 2023).

Selain itu, dinamika organisasi dan perubahan kebijakan pendidikan juga turut mempengaruhi tingkat kinerja guru di lingkungan madrasah (Setianah et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Madrasah Aliyah Negeri memiliki sistem yang lebih terstruktur, namun dalam implementasinya masih terdapat tantangan dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri, khususnya di Kota Payakumbuh.

Secara lebih spesifik, kondisi Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh menunjukkan adanya dinamika yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dan tingkat kesejahteraan guru yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru. Dalam praktiknya, kepala madrasah memiliki peran penting dalam melakukan pembinaan, supervisi akademik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, namun belum seluruhnya mampu mengoptimalkan fungsi tersebut secara maksimal. Di sisi lain, meskipun sebagian guru telah memperoleh berbagai bentuk kesejahteraan seperti tunjangan profesi dan insentif lainnya, hal tersebut belum sepenuhnya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun implementasinya di lapangan seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual yang berbeda di setiap satuan pendidikan. Selain itu, terdapat indikasi bahwa masih adanya perbedaan tingkat motivasi, disiplin

kerja, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas proses dan hasil pembelajaran di madrasah.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas yang terjadi di lapangan, sehingga diperlukan penelitian yang mampu mengkaji secara komprehensif pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris yang lebih akurat sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas pendidikan madrasah.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah serta kesejahteraan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan profesionalisme guru (Werdiningsih et al., 2023). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kesejahteraan guru berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Anisah et al., 2025). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan secara parsial atau belum mengintegrasikan variabel kepemimpinan madrasah dan kesejahteraan guru

dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji konteks Madrasah Aliyah Negeri, terutama di wilayah Kota Payakumbuh, masih sangat terbatas sehingga belum memberikan gambaran empiris yang mendalam terkait kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (research gap), yaitu belum adanya kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dalam satu model penelitian yang utuh, khususnya pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh. Di satu sisi, kepemimpinan kepala madrasah diyakini memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengelolaan organisasi pendidikan, sementara di sisi lain kesejahteraan guru menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru. Namun demikian, hubungan kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja guru masih memerlukan pembuktian empiris yang lebih mendalam dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan madrasah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi

yang tinggi untuk dilakukan dalam rangka menjawab kebutuhan akan peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, hasil observasi awal, serta kajian penelitian terdahulu, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Orientasi kepemimpinan kepala madrasah belum sepenuhnya berfokus pada pengembangan profesionalisme guru.
2. Sistem kesejahteraan dan insentif guru belum mencerminkan prinsip keadilan kompensasi sesuai beban kerja.
3. Kinerja guru belum mencapai tingkat optimalitas yang diharapkan akibat hambatan sistemik pada aspek pembinaan dan jaminan kesejahteraan.
4. Keterbatasan kajian empiris yang mengintegrasikan variabel kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

C. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup penelitian dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.
2. Variabel yang diteliti meliputi:
   a. Kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel independen (X1)
   b. Kesejahteraan guru sebagai variabel independen (X2)

c. Kinerja guru sebagai variabel dependen (Y)

3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional melalui analisis regresi linear berganda.
4. Penelitian ini hanya mengkaji faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, dan tidak membahas faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kepribadian secara mendalam.
5. Subjek penelitian adalah guru yang berstatus aktif mengajar pada tahun pelajaran 2025/2026.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh?
2. Seberapa besar pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis besaran pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh.

2. Menganalisis besaran pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh.

F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat serta kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Penelitian
    a. Manfaat Teoritis
        1) Memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, kesejahteraan guru, dan kinerja guru.
        2) Menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti faktor-faktor penentu kinerja guru di madrasah, baik dari aspek kepemimpinan maupun kesejahteraan.
    b. Manfaat Praktis
        1) Menjadi pedoman dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional, inspiratif, dan memberdayakan guru dalam pelaksanaan tugas profesional.
        2) Memberikan wawasan tentang pentingnya kesejahteraan dan dukungan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi, disiplin,

dan kinerja profesional mereka di madrasah.

3) Menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan peningkatan kesejahteraan guru serta program pelatihan kepemimpinan bagi kepala madrasah.

4) Dapat dijadikan acuan dan pembanding empiris untuk penelitian lanjutan yang menelaah variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kompetensi profesional.

2. Kegunaan Penelitian

a. Salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister Pendidikan (M.Pd) pada prodi Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.

b. Memperluas penelitian dibidang manajemen pendidikan khususnya dalam bidang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

G. Kebaharuan dan Orisional Penelitian

Penelitian mengenai kinerja guru yang dikaitkan dengan kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks pendidikan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui faktor mediasi seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja

guru melalui fungsi pembinaan, pengawasan, dan pengelolaan sumber daya pendidikan secara optimal (Hasim S et al., 2020). Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru serta meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Syahputra et al., 2023).

Di sisi lain, penelitian terkait kesejahteraan guru juga menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kesejahteraan yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih mengkaji variabel kepemimpinan dan kesejahteraan secara terpisah, atau hanya menguji pengaruhnya secara parsial tanpa melihat hubungan keduanya dalam satu model analisis yang utuh.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya variasi dan inkonsistensi temuan. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut relatif kecil atau dipengaruhi oleh variabel lain (Ivan Fanani Qomusuddin & Ubun Bunyamin, 2020). Demikian pula, pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten pada setiap konteks penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja guru masih memerlukan kajian yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan konsep

kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam menjelaskan kinerja guru. Integrasi ini menjadi penting karena sebagian besar penelitian sebelumnya masih menggunakan pendekatan kepemimpinan umum tanpa memasukkan dimensi nilai keislaman secara eksplisit.

Kedua, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan dalam satu model analisis, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pendekatan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menguji variabel secara parsial atau terpisah.

Ketiga, penelitian ini dilakukan pada konteks Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, yang hingga saat ini masih terbatas dalam kajian empiris terkait hubungan kepemimpinan dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Konteks ini memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya pada lembaga pendidikan madrasah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mereplikasi penelitian sebelumnya, tetapi juga menawarkan pendekatan integratif yang menggabungkan aspek kepemimpinan, kesejahteraan, dan nilai-nilai keislaman dalam menjelaskan kinerja guru. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan empiris yang lebih komprehensif dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam.

H. Defenisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami variabel penelitian, maka perlu ditegaskan definisi operasional yang merujuk

pada konsep teoritis dalam kajian pustaka serta disesuaikan dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional ini sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian.

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Konsep ini merujuk pada teori kepemimpinan pendidikan dan kepemimpinan dalam perspektif Islam yang menekankan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin, manajer, dan supervisor dalam organisasi pendidikan. Secara operasional, kepemimpinan kepala madrasah diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan memotivasi guru, memberikan arahan kerja dan tujuan organisasi, membimbing serta memberikan solusi terhadap permasalahan guru, membina dan mengembangkan profesionalisme guru, memberikan dorongan dan apresiasi, serta menyediakan bantuan dan fasilitas kerja. Indikator tersebut mencerminkan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan seluruh komponen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Kesejahteraan guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan hidup guru baik secara material maupun non-material yang mendukung pelaksanaan tugas profesionalnya. Konsep ini didasarkan pada teori dua faktor (Two-Factor Theory) dari Herzberg yang membedakan antara faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (hygiene). Secara operasional, kesejahteraan guru diukur melalui indikator

yang meliputi faktor intrinsik seperti pengakuan terhadap kinerja, kesempatan berprestasi, tanggung jawab kerja, dan pengembangan profesional, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan tunjangan, kondisi dan lingkungan kerja, hubungan kerja, serta keamanan dan kenyamanan kerja. Indikator tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

3. Kinerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien dalam proses pembelajaran. Kinerja guru mengacu pada standar tugas profesional guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori. Secara operasional, kinerja guru diukur melalui tiga indikator utama, yaitu perencanaan pembelajaran yang mencakup penyusunan perangkat dan tujuan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mencakup penyampaian materi, pengelolaan kelas, serta interaksi belajar, dan evaluasi pembelajaran yang mencakup penyusunan instrumen, penilaian hasil belajar, serta tindak lanjut pembelajaran. Ketiga indikator ini merupakan representasi dari tugas utama guru dalam proses pembelajaran.
4. Madrasah Aliyah Negeri dalam penelitian ini adalah lembaga pendidikan menengah formal yang setara dengan Sekolah Menengah Atas dan berada di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia, yang menyelenggarakan pendidikan dengan mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dan nilai-

nilai keislaman. Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh dengan subjek penelitian adalah guru yang aktif mengajar.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan pada analisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru sebagai faktor eksternal terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah diposisikan sebagai faktor yang mengarahkan dan menggerakkan guru, sedangkan kesejahteraan guru berperan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut secara simultan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Secara Umum

Kinerja pada hakikatnya merupakan gambaran tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses, kemampuan, serta konsistensi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif manajemen, kinerja sering dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Secara lebih operasional, kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Hal ini menegaskan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan.

b. Definisi Kinerja Guru Menurut Ahli

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru merupakan bagian integral dari kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan. Kinerja

guru menggambarkan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan evaluator pembelajaran.

Menurut penelitian dalam jurnal nasional, kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Indriawati et al., 2022). Definisi ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan aktivitas mengajar, tetapi juga mencakup pencapaian hasil belajar peserta didik.

Sejalan dengan itu, kinerja guru juga dipandang sebagai kemampuan guru dalam menjalankan tugas pendidikan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran secara sistematis (Joen et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru bersifat komprehensif dan mencerminkan profesionalisme seorang pendidik dalam menjalankan perannya.

Kinerja guru dapat dimaknai sebagai bentuk unjuk kerja yang ditampilkan guru dalam proses pembelajaran, yang mencerminkan kualitas dan efektivitas kegiatan pendidikan di kelas (Fathoni, 2021). Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya dilihat dari apa yang dilakukan, tetapi juga dari bagaimana proses tersebut memberikan dampak terhadap peserta didik.

c. Kinerja Guru sebagai Indikator Mutu Pendidikan

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam

menentukan mutu pendidikan. Guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas hasil pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana guru menjalankan tugasnya secara profesional.

Penelitian dalam jurnal nasional menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, karena guru yang berkinerja baik mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik (Indriawati et al., 2022). Hal ini menegaskan bahwa kualitas pembelajaran yang dihasilkan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru.

Kinerja guru juga menjadi aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, karena peningkatan kinerja guru akan berdampak langsung pada efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan (Kusumaningrum et al., 2024). Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya berpengaruh pada individu guru, tetapi juga pada kualitas institusi pendidikan secara sistemik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan representasi dari profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan, yang sekaligus menjadi indikator utama dalam menilai mutu pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di

madrasah.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Liyadi et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan seluruh proses pembelajaran secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan.

Secara normatif, tugas profesional guru diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Indonesia, 2005). Pelaksanaan tugas tersebut diwujudkan melalui rangkaian kegiatan pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Ketiga tahapan tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan tugas profesional guru.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Supardi U.S. & Rosdiana Rosdiana, (2024) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan

proses pembelajaran secara efektif, serta melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik. Wahjosumidjo (2013) juga menegaskan bahwa keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya tercermin dari kemampuan melaksanakan seluruh tahapan pembelajaran secara sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran (Mukhtar, 2015). Oleh karena itu, ketiga aspek tersebut menjadi indikator utama yang mencerminkan tingkat kinerja guru.

Berdasarkan teori kinerja Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Ketiga indikator tersebut dipandang mampu merepresentasikan pelaksanaan tugas profesional guru sebagai pendidik dalam proses pembelajaran secara utuh dan berkesinambungan.

Tabel 2. 1: Indikator Kinerja Guru

Indikator	Sub Indikator	Deskripsi Operasional
Perencanaan Pembelajaran	Menyusun perangkat pembelajaran	Kemampuan guru menyusun perangkat pembelajaran sebagai pedoman dalam pelaksanaan proses pembelajaran.
	Menetapkan tujuan pembelajaran	Kemampuan guru merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.
	Memilih metode pembelajaran	Kemampuan guru menentukan metode pembelajaran yang sesuai

		dengan karakteristik materi dan kebutuhan peserta didik.
Pelaksanaan Pembelajaran	Menyampaikan materi pembelajaran	Kemampuan guru menyampaikan materi secara sistematis, jelas, dan mudah dipahami peserta didik.
	Mengelola kelas	Kemampuan guru menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga proses pembelajaran berlangsung secara efektif.
	Melibatkan siswa secara aktif	Kemampuan guru mendorong partisipasi aktif peserta didik dalam proses pembelajaran melalui interaksi dan kegiatan belajar.
Evaluasi Pembelajaran	Menyusun instrumen penilaian	Kemampuan guru menyusun instrumen penilaian yang sesuai dengan tujuan dan indikator pembelajaran.
	Melakukan evaluasi hasil belajar	Kemampuan guru melaksanakan penilaian untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil belajar peserta didik.
	Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran	Kemampuan guru memberikan remedial atau pengayaan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Sumber: Disintesis peneliti berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta disesuaikan dengan instrumen penelitian.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak berdiri secara independen, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan baik dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja. Dalam kajian manajemen pendidikan, faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja guru umumnya diklasifikasikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

Penelitian dalam jurnal nasional menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh aspek motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan kepala sekolah yang berperan dalam mendorong profesionalisme guru (Ali Shodiqin & Ida Rindaningsih, 2025). Selain itu, faktor seperti disiplin, komitmen, dan budaya kerja juga terbukti memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Permana & Eliza, 2022).

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru yang mempengaruhi kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas.

Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru (Ali Shodiqin & Ida Rindaningsih, 2025).

2) Kompetensi Guru

Kompetensi meliputi kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan

mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kompetensi guru menjadi determinan penting dalam kinerja (Susanto, 2012).

3) Disiplin dan Tanggung Jawab

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan dan tanggung jawab profesinya. Guru yang disiplin akan lebih konsisten dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal (Sancoko & Sugiarti, 2022).

4) Pengalaman dan Masa Kerja

Pengalaman mengajar memberikan pengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Guru yang memiliki pengalaman lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena telah memahami dinamika pembelajaran secara mendalam (Fatimah et al., 2023).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja dan organisasi yang turut mempengaruhi kinerja guru.

1) Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, pembinaan, dan supervisi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Anggriani et al., 2025).

2) Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan yang mencakup gaji, tunjangan, dan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Guru yang sejahtera cenderung lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya (Ali Shodiqin & Ida Rindaningsih, 2025).

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan mendukung proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang baik terbukti meningkatkan efektivitas kerja guru (Salsabila & Salsabilla, 2024).

4) Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pelatihan dan pengembangan kompetensi memberikan peluang bagi guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Ali Shodiqin & Ida Rindaningsih, 2025).

5) Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya kerja dan iklim organisasi sekolah turut mempengaruhi perilaku kerja guru. Iklim yang positif akan mendorong kerja sama, inovasi, dan produktivitas guru (Permana & Eliza, 2022).

c. Sintesis Faktor Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan disiplin menjadi dasar

kemampuan individu guru, sedangkan faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat kinerja tersebut. Dalam konteks penelitian ini, fokus utama diarahkan pada dua faktor eksternal, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru, yang secara teoritis dan empiris terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru di Indonesia tidak hanya bersifat konseptual, tetapi telah diatur secara formal dalam berbagai regulasi nasional yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas profesional guru. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru mampu menjalankan tugasnya secara optimal dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa standar kinerja guru mengacu pada regulasi seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Indriawati et al., 2022).

a. Standar Kinerja Berdasarkan Undang-Undang

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, standar kinerja guru tercermin dalam pelaksanaan tugas profesionalnya yang meliputi:

- Merencanakan pembelajaran
- Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
- Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran

Ketentuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru berorientasi pada keseluruhan proses pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Hal ini juga ditegaskan dalam penelitian jurnal nasional bahwa tugas utama guru sebagai bentuk kinerja diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan (Indriawati et al., 2022).

b. Standar Nasional Pendidikan (SNP)

Standar kinerja guru juga berkaitan erat dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 dan diperkuat melalui peraturan pemerintah. Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa standar pendidikan nasional meliputi beberapa komponen seperti:

1) Standar isi
2) Standar proses
3) Standar kompetensi lulusan
4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan
5) Standar sarana dan prasarana
6) Standar pengelolaan
7) Standar pembiayaan
8) Standar penilaian

Keseluruhan standar ini menjadi acuan dalam menilai kualitas

pendidikan, termasuk kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Indriawati et al., 2022).

c. Standar Kompetensi Guru sebagai Basis Kinerja

Standar kinerja guru juga diturunkan dari kompetensi guru yang wajib dimiliki, yaitu:

1) Kompetensi pedagogik
2) Kompetensi profesional
3) Kompetensi kepribadian
4) Kompetensi sosial

Penelitian dalam jurnal nasional menunjukkan bahwa keempat kompetensi tersebut merupakan dimensi utama dalam mengukur kinerja guru dan berkontribusi langsung terhadap mutu pendidikan.

d. Standar Kinerja Berdasarkan Proses Pembelajaran

Dalam praktiknya, standar kinerja guru juga dapat dilihat dari aktivitas utama dalam pembelajaran yang meliputi:

1) Perencanaan pembelajaran
2) Pelaksanaan pembelajaran
3) Evaluasi pembelajaran

Hal ini sesuai dengan ketentuan regulasi pendidikan yang menyatakan bahwa guru harus mampu menjalankan ketiga tahapan tersebut secara sistematis sebagai bentuk kinerja profesionalnya (Indriawati et al., 2022).

e. Implikasi Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru memiliki implikasi langsung terhadap:

1) Kualitas proses pembelajaran
2) Pencapaian hasil belajar siswa
3) Mutu pendidikan secara keseluruhan

Dalam jurnal nasional ditegaskan bahwa kinerja guru yang sesuai standar akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah maupun sekolah (Indriawati et al., 2022).

f. Sintesis Standar Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja guru di Indonesia bersumber dari regulasi nasional yang menekankan pada:

1) Pelaksanaan tugas profesional guru
2) Penguasaan kompetensi guru
3) Ketercapaian proses pembelajaran yang berkualitas

Dalam penelitian ini, standar kinerja guru difokuskan pada tiga aspek utama yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang merupakan turunan langsung dari regulasi nasional dan menjadi indikator operasional dalam mengukur kinerja guru.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

a. Definisi Umum Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan konsep fundamental dalam ilmu manajemen yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam

mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan tidak hanya sekadar posisi atau jabatan, tetapi lebih pada proses interaksi antara pemimpin dan anggota dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah strategi atau kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Kasih Situmorang et al., 2023). Definisi ini menegaskan bahwa inti dari kepemimpinan terletak pada pengaruh (influence) dan pencapaian tujuan (goal achievement).

Kepemimpinan juga dipahami sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan bersama (Sinaga et al., 2022). Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memberi perintah, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komitmen, motivasi, dan kerja sama dalam organisasi.

b. Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan memiliki peran yang lebih kompleks karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru dan peserta didik. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan menuntut kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran, menciptakan lingkungan yang kondusif, serta mendorong peningkatan

mutu pendidikan.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, mengkoordinasikan, dan memobilisasi seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Mahdiya et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan pedagogis.

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dipandang sebagai faktor kunci dalam keberhasilan lembaga pendidikan, karena melalui kepemimpinan yang efektif, visi dan misi organisasi dapat diwujudkan secara optimal (Kharissmawati et al., 2023). Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan seluruh komponen madrasah, termasuk guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, agar berjalan selaras dengan tujuan pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan juga berkaitan erat dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam mengkoordinasikan program, mengembangkan inovasi, serta meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu determinan utama dalam peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

c. Sintesis Pengertian Kepemimpinan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan peningkatan mutu pendidikan.

2. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan dalam perspektif Islam tidak hanya dipahami sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai amanah (tanggung jawab moral dan spiritual) yang harus dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah Swt. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam Islam memiliki dimensi yang lebih luas, yaitu mencakup aspek etika, moral, dan spiritual.

Dalam kajian jurnal nasional dijelaskan bahwa kepemimpinan Islam berlandaskan nilai-nilai utama seperti amanah, keadilan, dan musyawarah, yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan (Rochim & Muttaqien, 2025).

a. Amanah (Tanggung Jawab dan Kepercayaan)

Amanah merupakan prinsip utama dalam kepemimpinan Islam yang menekankan bahwa setiap pemimpin memegang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan penuh kejujuran, integritas, dan kesungguhan. Kepemimpinan bukanlah sekadar kekuasaan, melainkan

kepercayaan yang harus dijaga dan dijalankan secara profesional.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa amanah dalam kepemimpinan berarti kemampuan pemimpin dalam menjaga kepercayaan, menjalankan tugas secara bertanggung jawab, serta mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi (Mustika et al., 2023). Prinsip ini menuntut pemimpin untuk memiliki integritas tinggi dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu menjalankan amanah dalam mengelola lembaga pendidikan, membina guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

b. Adil (Keadilan dalam Kepemimpinan)

Keadilan merupakan prinsip fundamental dalam kepemimpinan Islam yang menuntut pemimpin untuk bersikap objektif, tidak diskriminatif, serta memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh anggota organisasi. Keadilan juga berkaitan dengan pengambilan keputusan yang berdasarkan kebenaran dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi.

Dalam jurnal nasional disebutkan bahwa keadilan dalam kepemimpinan menjadi dasar terciptanya kepercayaan dan stabilitas organisasi, karena pemimpin yang adil akan mampu menjaga keseimbangan hak dan kewajiban seluruh anggota (Rochim & Muttaqien, 2025). Keadilan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota organisasi.

Dalam konteks madrasah, kepala madrasah harus mampu bersikap adil dalam pembagian tugas, pemberian penghargaan, serta dalam penilaian kinerja guru.

c. Musyawarah (Partisipasi dan Pengambilan Keputusan Bersama)

Musyawarah merupakan prinsip kepemimpinan Islam yang menekankan pentingnya partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan tidak bersifat otoriter, tetapi mengedepankan dialog, konsultasi, dan kebersamaan dalam menentukan kebijakan.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa musyawarah (syura) merupakan mekanisme penting dalam kepemimpinan Islam yang mendorong keterlibatan anggota organisasi, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih bijaksana, inklusif, dan dapat diterima oleh semua pihak (Rochim & Muttaqien, 2025). Prinsip ini juga berkontribusi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah diharapkan mampu menerapkan musyawarah dalam pengambilan keputusan, seperti dalam penyusunan program sekolah, evaluasi pembelajaran, maupun pengembangan kebijakan pendidikan.

d. Sintesis Kepemimpinan Islam

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam berlandaskan pada tiga prinsip utama, yaitu amanah, adil, dan musyawarah, yang saling berkaitan dalam

membentuk kepemimpinan yang ideal. Ketiga prinsip ini tidak hanya berfungsi sebagai nilai normatif, tetapi juga sebagai pedoman praktis dalam menjalankan kepemimpinan yang efektif dan berintegritas.

Dalam konteks penelitian ini, nilai-nilai kepemimpinan Islam menjadi landasan etis yang memperkuat konsep kepemimpinan kepala madrasah, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru serta menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah (Peran dan Fungsi Manajerial)

Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi, tetapi juga mencakup peran strategis dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala madrasah bertindak sebagai pemimpin sekaligus manajer yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

Dalam kajian jurnal nasional dijelaskan bahwa kepala madrasah memiliki peran penting sebagai penentu kebijakan serta penggerak organisasi yang harus mampu mengarahkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Komalasari et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak dapat dipisahkan dari fungsi manajerial dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

a. Peran Kepala Madrasah

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memiliki berbagai peran strategis yang saling berkaitan. Peran tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, pengembangan

sumber daya manusia, serta peningkatan mutu pendidikan.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program pendidikan yang kredibel, efektif, dan akuntabel (Das & Halik, 2021). Peran ini menuntut kepala madrasah untuk mampu mengelola guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik secara terintegrasi. Secara umum, peran kepala madrasah meliputi:

1) Sebagai educator (pendidik) → membina dan mengembangkan kompetensi guru
2) Sebagai manager → mengelola sumber daya madrasah
3) Sebagai leader → memimpin dan mengarahkan organisasi
4) Sebagai supervisor → melakukan pengawasan dan evaluasi
5) Sebagai innovator → mendorong pembaruan dalam pembelajaran

Peran-peran tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam menciptakan madrasah yang efektif dan berkualitas.

b. Fungsi Manajerial Kepala Madrasah

Selain peran, kepala madrasah juga menjalankan fungsi manajerial yang menjadi inti dalam pengelolaan organisasi pendidikan. Fungsi ini umumnya mengacu pada konsep manajemen klasik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC).

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepala madrasah harus mampu menyusun perencanaan yang tepat serta memanfaatkan sumber

daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan (Kalrina et al., 2024). Hal ini menegaskan pentingnya fungsi manajerial dalam kepemimpinan kepala madrasah.

1) Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan fungsi awal dalam manajemen yang mencakup penentuan tujuan, penyusunan program kerja, serta strategi pencapaian tujuan. Kepala madrasah harus mampu merancang program pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi madrasah.

2) Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian berkaitan dengan pengaturan struktur organisasi, pembagian tugas, serta koordinasi antar personel. Kepala madrasah harus mampu menempatkan guru sesuai dengan kompetensinya agar kinerja menjadi optimal.

3) Pelaksanaan (Actuating)

Pelaksanaan merupakan proses menggerakkan seluruh sumber daya agar program yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Kepala madrasah berperan dalam memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan.

4) Pengawasan (Controlling)

Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan sesuai dengan rencana. Kepala madrasah melakukan supervisi, evaluasi, serta tindak lanjut terhadap hasil kerja guru.

c. Implikasi Manajerial terhadap Kinerja Guru

Fungsi manajerial kepala madrasah memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, karena pengelolaan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Oktaviani et al., 2022).

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif harus didukung oleh kemampuan manajerial yang kuat agar mampu meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru secara optimal.

d. Sintesis Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mencakup dua aspek utama, yaitu peran kepemimpinan dan fungsi manajerial. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus diimbangi dengan kemampuan manajerial dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala madrasah dipahami sebagai kemampuan dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya pendidikan melalui fungsi manajerial yang efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.

4. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Indikator kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo, yang menekankan bahwa kepala sekolah/madrasah sebagai

pemimpin memiliki peran dalam menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, serta memberikan dorongan kepada bawahan (Jasrilapidar, 2023).

Dalam kajian jurnal nasional dijelaskan bahwa 45rofessio kepemimpinan kepala sekolah mencakup kemampuan dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan (Hasan, 2018). Selain itu, menurut kajian lain, 45rofessio kepemimpinan kepala madrasah sebagai leader meliputi kemampuan menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberi dorongan, dan memberi bantuan kepada guru.

Berdasarkan teori kepemimpinan pendidikan menurut Wahjosumidjo (2013) serta konsep kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator utama, yaitu motivasi, arahan, pembimbingan, pembinaan, penghargaan, dan dukungan. Keenam indikator tersebut dipandang mampu merepresentasikan peran kepala madrasah dalam menggerakkan, membina, dan memberdayakan guru sehingga pelaksanaan tugas profesional dapat berlangsung secara optimal.

Tabel 2. 2: Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Indikator	Sub Indikator	Deskripsi Operasional
Motivasi	Memotivasi guru dalam bekerja	Kemampuan kepala madrasah memberikan dorongan sehingga guru memiliki semangat dalam melaksanakan tugas.
	Mendorong semangat kerja guru	Kemampuan kepala madrasah membangun motivasi dan

		antusiasme guru untuk meningkatkan kinerja.
Arahan	Memberikan arahan kerja	Kemampuan kepala madrasah memberikan petunjuk dan arahan yang jelas mengenai pelaksanaan tugas guru.
	Menjelaskan tujuan kerja madrasah	Kemampuan kepala madrasah mengomunikasikan visi, misi, dan tujuan madrasah kepada guru.
Pembimbingan	Membimbing guru dalam mengajar	Kemampuan kepala madrasah memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
	Membantu guru saat mengalami kesulitan	Kemampuan kepala madrasah membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi selama melaksanakan tugas.
Pembinaan	Mendukung pengembangan kompetensi guru	Kemampuan kepala madrasah memfasilitasi peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan profesional.
	Membina kedisiplinan guru	Kemampuan kepala madrasah menanamkan dan menegakkan disiplin kerja dalam lingkungan madrasah.
Penghargaan	Memberikan penghargaan atas kinerja	Kemampuan kepala madrasah memberikan apresiasi terhadap guru yang menunjukkan prestasi atau kinerja yang baik.
Dukungan	Memberikan dukungan moral	Kemampuan kepala madrasah memberikan dukungan psikologis dan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas.
	Menyediakan fasilitas pembelajaran	Kemampuan kepala madrasah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran.

	Membantu kebutuhan kerja guru	Kemampuan kepala madrasah memenuhi kebutuhan kerja guru untuk menunjang pelaksanaan tugas secara efektif.

Sumber: Disintesis oleh peneliti berdasarkan teori kepemimpinan pendidikan Wahjosumidjo (2013) dan disesuaikan dengan instrumen penelitian.

C. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan hidup guru baik secara material maupun non-material sehingga memungkinkan guru menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial seperti gaji, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan lingkungan kerja.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas kerja dan profesionalisme guru, karena guru yang sejahtera akan lebih fokus dalam melaksanakan pembelajaran (Subair, 2024).

Kesejahteraan guru juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Hutasuhut et al., 2025).

2. Teori Kesejahteraan Guru (Two-Factor Theory)

Dalam penelitian ini, kesejahteraan guru menggunakan teori dari Frederick Herzberg yaitu Two-Factor Theory (Teori Dua Faktor)**.** Teori ini membagi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Motivator (Intrinsik)

1) Prestasi (achievement)

2) Pengakuan (recognition)

3) Tanggung jawab (responsibility)

4) Pengembangan diri

Faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi internal guru.

b. Faktor Hygiene (Ekstrinsik)

1) Gaji

2) Kondisi kerja

3) Kebijakan organisasi

4) Hubungan kerja

Faktor ini berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa teori Herzberg relevan dalam menjelaskan kesejahteraan guru karena membedakan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja (Subair, 2024).

3. Jenis Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama:

a. Kesejahteraan Material

1) Gaji

2) Tunjangan

3) Fasilitas kerja

b. Kesejahteraan Non-Material

1) Penghargaan
2) Rasa aman
3) Hubungan sosial
4) Pengembangan karir

Dalam jurnal nasional disebutkan bahwa indikator kesejahteraan guru mencakup aspek hubungan kerja, rasa aman, dan kesempatan pengembangan diri (Samuel Kali Kulla, 2017).

4. Indikator Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan guru, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas profesional secara optimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan tidak hanya dipandang sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, serta kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan. Tingkat kesejahteraan yang baik akan mendorong meningkatnya motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen guru terhadap organisasi.

Menurut Herzberg, (2017) dalam Two-Factor Theory, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (motivator factors) dan faktor pemeliharaan (hygiene factors). Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti penghargaan (recognition), kesempatan berprestasi (achievement), tanggung jawab (responsibility), dan pengembangan diri atau kemajuan karier (advancement). Faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan

motivasi kerja dan mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Di sisi lain, faktor pemeliharaan (hygiene factors) merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, serta rasa aman dalam bekerja. Herzberg menjelaskan bahwa terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, tetapi mampu mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, kesejahteraan guru perlu dipahami sebagai perpaduan antara terpenuhinya faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik agar guru dapat melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal.

Berdasarkan Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, kesejahteraan guru dalam penelitian ini diukur melalui dua indikator utama, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor pemeliharaan (hygiene/ekstrinsik). Kedua indikator tersebut dijabarkan ke dalam beberapa sub indikator yang disesuaikan dengan karakteristik kesejahteraan guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Tabel 2. 3:Indikator Kesejahteraan Guru

Indikator	Sub Indikator	Deskripsi Operasional
Faktor Motivator (Intrinsik)	Penghargaan atas kinerja	Tingkat penerimaan guru terhadap penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai.
	Kesempatan berprestasi	Kesempatan yang diberikan kepada guru untuk menunjukkan

		kemampuan dan mencapai prestasi kerja.
	Tanggung jawab	Tingkat kesesuaian pemberian tanggung jawab kepada guru berdasarkan kemampuan dan kompetensinya.
	Pengembangan profesional	Kesempatan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, atau kegiatan pengembangan profesi.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Gaji	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima guru dengan beban kerja yang dilaksanakan.
	Tunjangan	Tingkat kecukupan tunjangan yang diterima guru dalam menunjang kesejahteraan.
	Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas guru.
	Hubungan kerja	Hubungan yang harmonis antara guru dengan kepala madrasah maupun sesama guru di lingkungan kerja.
	Keamanan kerja	Perasaan aman dan nyaman yang dirasakan guru selama melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Sumber: Disintesis oleh peneliti berdasarkan Two-Factor Theory Frederick Herzberg dan disesuaikan dengan instrumen penelitian.

D. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, termasuk dalam konteks

pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi guru agar mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala madrasah akan berimplikasi langsung terhadap kinerja guru.

1. Kepemimpinan sebagai Determinan Kinerja Guru

Dalam perspektif teori manajemen, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun komitmen organisasi.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena melalui kepemimpinan yang efektif, guru dapat diarahkan untuk bekerja lebih produktif dan profesional (Anggriani et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor eksternal utama yang menentukan kualitas kinerja guru.

Kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif serta meningkatkan disiplin dan tanggung jawab guru. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, pembinaan, serta dukungan akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

2. Perspektif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Dalam kerangka teori modern, kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass menjelaskan bahwa pemimpin yang inspiratif dan visioner mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan melalui perubahan nilai dan komitmen kerja. Kepemimpinan transformasional menekankan empat dimensi utama, yaitu:

a. Idealized influence
b. Inspirational motivation
c. Intellectual stimulation
d. Individualized consideration

Keempat dimensi tersebut berperan dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, serta komitmen kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dengan kinerja guru. Penelitian dalam jurnal nasional menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru, dimana semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru (Anggriani et al., 2025).

Penelitian lain juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi (Samuel Kali Kulla, 2017). Hal ini memperkuat bahwa kepemimpinan tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui variabel psikologis seperti motivasi. Temuan tersebut menunjukkan konsistensi bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan.

E. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru

Kesejahteraan guru merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi pendidikan. Kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti rasa aman, penghargaan, serta kondisi kerja yang mendukung. Guru yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

1. Kesejahteraan sebagai Determinan Kinerja Guru

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas individu. Kesejahteraan yang memadai akan menciptakan

kondisi kerja yang nyaman dan mendorong individu untuk bekerja secara maksimal.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena kesejahteraan yang baik akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi (Subair, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja guru.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, dimana guru yang memperoleh kesejahteraan yang memadai akan lebih fokus dan optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Hutasuhut et al., 2025).

2. Perspektif Teori Dua Faktor (Herzberg)

Dalam penelitian ini, hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru dijelaskan melalui teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Motivator (Intrinsik)

   Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Faktor ini berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

b. Faktor Hygiene (Ekstrinsik)

Faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja, seperti gaji, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor ini berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja.

Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kesejahteraan guru yang mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, karena mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi ketidakpuasan (Subair, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa teori Herzberg relevan dalam menjelaskan hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru.

F. Pengaruh Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dalam organisasi pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, dua faktor utama yang dikaji adalah kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru, yang secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

1. Integrasi Teori Kepemimpinan dan Kesejahteraan

Secara teoritis, kepemimpinan dan kesejahteraan merupakan dua variabel yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan arah, motivasi, dan budaya kerja, sedangkan kesejahteraan berperan dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Dalam perspektif kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan akan meningkatkan komitmen

dan kinerja individu. Di sisi lain, menurut teori dua faktor dari Frederick Herzberg, kesejahteraan kerja yang mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Kombinasi kedua teori ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan optimal apabila didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan kesejahteraan yang memadai.

2. Pengaruh Simultan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru merupakan dua faktor strategis yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kesejahteraan yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Dalam jurnal nasional dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena kedua variabel tersebut saling memperkuat dalam meningkatkan efektivitas kerja (Anggriani et al., 2025). Penelitian lain menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kesejahteraan yang baik mampu meningkatkan kinerja guru secara lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang ditingkatkan (Subair, 2024).

3. Mekanisme Pengaruh Simultan

Pengaruh simultan antara kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja guru dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme, yaitu:

a. Kepemimpinan meningkatkan motivasi dan arah kerja Kepala madrasah memberikan arahan, inspirasi, dan pembinaan kepada guru.
b. Kesejahteraan meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja Guru yang sejahtera akan lebih fokus dan produktif.
c. Interaksi keduanya memperkuat kinerja Kepemimpinan tanpa kesejahteraan tidak optimal, begitu pula sebaliknya.

Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru.

G. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Payakumbuh" di antaranya :

1. Werdiningsih et al., (2023) : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam aspek motivasi kerja dan disiplin. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan

dan supervisi yang berkelanjutan. Penelitian ini relevan karena menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja guru.

2. Anisah et al., (2025) : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, kedua variabel juga menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini relevan karena memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang dilakukan.
3. Kurniawati, (2023) : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan inovasi pembelajaran dan komitmen kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang inspiratif dalam organisasi pendidikan.
4. Sukarlan, (2023) : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik dan pengembangan kompetensi. Profesionalisme tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

5. Supriah & Muin, (2022) : Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang mendapatkan kesejahteraan yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu melaksanakan pembelajaran secara optimal.
6. Tanjung & Irwansyah, (2025) : Pengaruh Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesejahteraan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru.
7. Hidayah et al., (2024) : Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Nilai Islami terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam seperti amanah, adil, dan musyawarah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pendekatan ini mampu meningkatkan budaya kerja yang religius dan profesional di madrasah.
8. Setianah et al., (2025) : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan, kesejahteraan, dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam menentukan kualitas pembelajaran.
9. Ramadianti et al., (2025) : Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya

manusia, khususnya guru, sangat menentukan mutu pendidikan. Kinerja guru menjadi indikator utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian ini relevan karena memperkuat posisi kinerja guru sebagai variabel utama dalam penelitian ini.

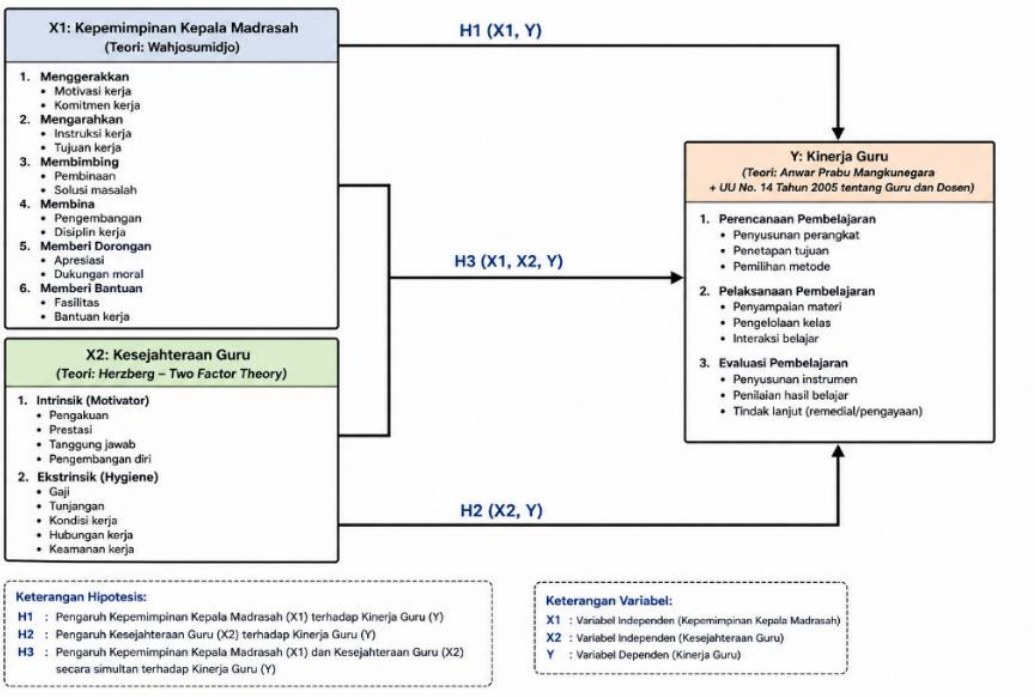
H. Kerangka Berfikir

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berperan langsung dalam proses pembelajaran. Tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, faktor yang dikaji adalah kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru sebagai variabel yang diduga memengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Kepemimpinan kepala madrasah berperan dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mendukung guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, komitmen, dan semangat kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, kesejahteraan guru berdasarkan Two-Factor Theory Herzberg merupakan faktor pemeliharaan (hygiene factors) yang berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja. Guru yang memperoleh kesejahteraan yang memadai, baik dalam bentuk penghargaan, pengembangan profesional, gaji, tunjangan, maupun kondisi kerja yang baik, cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang efektif dan kesejahteraan yang memadai diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Gambar 2. 1:Bagan Kerangka Berfikir



I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Parsial :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh.

Hipotesis Simultan

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2021), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian asosiatif, peneliti dapat mengidentifikasi besarnya pengaruh maupun hubungan antarvariabel sehingga dapat menjelaskan pola keterkaitan yang terjadi berdasarkan data empiris. Penelitian ini tidak memberikan perlakuan (treatment) terhadap objek penelitian, tetapi mengamati fenomena yang telah terjadi kemudian menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan kesejahteraan guru (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai dasar analisis untuk menguji hipotesis penelitian secara objektif melalui teknik statistik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kota Payakumbuh. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu: (1) madrasah tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, khususnya terkait kepemimpinan kepala madrasah, kesejahteraan guru, dan kinerja guru; (2) terdapat variasi kinerja guru yang menarik untuk dikaji secara empiris; serta (3) keterbatasan penelitian sebelumnya yang secara khusus mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada konteks Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

Lokasi penelitian ini dipilih karena ketersediaan data dan

aksesibilitas peneliti terhadap objek penelitian, sehingga memungkinkan proses pengumpulan data dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh dinilai representatif untuk menggambarkan kondisi empiris yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Kota Payakumbuh. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan, yaitu mulai bulan Maret 2026 sampai dengan bulan Juni 2026. Adapun tahapan pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3. 1:Tahapan Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Jun 2026
1	Penyusunan Proposal	√			
2	Pengurusan Izin Penelitian	√			
3	Pengumpulan Data Penelitian		√	√	
4	Tabulasi dan Pengolahan Data			√	
5	Analisis Data			√	
6	Penyusunan Tesis				√
7	Revisi dan Penyempurnaan Tesis				√

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, p. 117). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh guru yang aktif mengajar pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh

Tahun Pelajaran 2025/2026 yang berjumlah 187 orang. Seluruh guru tersebut dijadikan populasi karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu sebagai tenaga pendidik yang berada di bawah kepemimpinan kepala madrasah serta melaksanakan tugas profesional di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri.

Distribusi populasi guru pada masing-masing Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 2: Distribusi Populasi Guru MAN se-Kota Payakumbuh

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MAN 1 Payakumbuh	62 Orang
2	MAN 2 Payakumbuh	95 Orang
3	MAN 3 Payakumbuh	30 Orang
	Jumlah	**187 Orang**

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi jumlah anggota populasi pada setiap madrasah. Teknik ini dipilih agar setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian sekaligus menjamin keterwakilan masing-masing madrasah sesuai dengan proporsi jumlah gurunya.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini diketahui:

N = 187

e = 0,05

Sehingga perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{187}{1 + 187(0{,}05)^2}$$
$$n = \frac{187}{1 + 187(0{,}0025)}$$
$$n = \frac{187}{1 + 0{,}4675}$$
$$n = \frac{187}{1{,}4675}$$
$$n = 127{,}43 = 128$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 128 orang guru. Selanjutnya, jumlah sampel pada masing-masing madrasah ditentukan secara proporsional menggunakan rumus sebagai berikut.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i= jumlah sampel pada setiap madrasah

N_i= jumlah populasi pada setiap madrasah

N= jumlah populasi keseluruhan (187)

n= jumlah sampel keseluruhan (128)

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel pada masing-masing madrasah dihitung sebagai berikut.

a. MAN 1 Payakumbuh

$$n_1 = \frac{62}{187} \times 128$$
$$n_1 = 42{,}44 = 42$$

Dengan demikian, jumlah sampel guru pada MAN 1 Payakumbuh adalah 42 orang.

b. MAN 2 Payakumbuh

$$n_2 = \frac{95}{187} \times 128$$
$$n_2 = 64{,}97 = 65$$

Dengan demikian, jumlah sampel guru pada MAN 2 Payakumbuh adalah 65 orang.

c. MAN 3 Payakumbuh

$$n_3 = \frac{30}{187} \times 128$$

$$n_3 = 20{,}53 = 21$$

Dengan demikian, jumlah sampel guru pada MAN 3 Payakumbuh adalah 21 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, distribusi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 3:Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Perhitungan Sampel	Sampel
1	MAN 1 Payakumbuh	62	(62/187) × 128 = 42,44	42
2	MAN 2 Payakumbuh	95	(95/187) × 128 = 64,97	65
3	MAN 3 Payakumbuh	30	(30/187) × 128 = 20,53	21
Jumlah		187		128

Pengambilan sampel pada masing-masing madrasah dilakukan

secara acak sederhana (*simple random sampling*) sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan teknik proportional random sampling, setiap guru memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden, sementara proporsi sampel dari setiap madrasah tetap sesuai dengan proporsi jumlah populasi masing-masing. Teknik ini diharapkan mampu menghasilkan sampel yang representatif sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh secara lebih akurat.

D. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, kesejahteraan guru, dan kinerja guru.

Angket dipilih sebagai instrumen penelitian karena mampu mengumpulkan data secara sistematis, objektif, dan efisien dari responden dalam jumlah yang relatif besar. Selain itu, angket memungkinkan peneliti memperoleh informasi mengenai persepsi dan pengalaman responden secara langsung terkait variabel yang diteliti.

Instrumen penelitian ini disusun dengan menggunakan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan. Skala Likert yang digunakan terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap item pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dirumuskan dalam definisi operasional. Instrumen ini mencakup tiga variabel utama, yaitu:

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Instrumen ini mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah, yang meliputi kemampuan dalam memotivasi, memberikan arahan, membimbing, melakukan supervisi, memberikan dukungan, serta menyediakan fasilitas kerja.

Tabel 3. 4:Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Pernyataan
Motivasi	Memotivasi guru dalam bekerja	1	Kepala madrasah memotivasi saya dalam bekerja.
Motivasi	Mendorong semangat kerja guru	2	Kepala madrasah mendorong semangat kerja guru.
Arahan	Memberikan arahan kerja	3	Kepala madrasah memberikan arahan kerja yang jelas.
Arahan	Menjelaskan tujuan kerja madrasah	4	Kepala madrasah menjelaskan tujuan kerja madrasah.

Pembimbingan	Membimbing guru dalam mengajar	5	Kepala madrasah membimbing saya dalam mengajar.
Pembimbingan	Membantu guru saat mengalami kesulitan	6	Kepala madrasah membantu saya saat mengalami kesulitan.
Pembinaan	Mendukung pengembangan kompetensi guru	7	Kepala madrasah mendukung pengembangan kompetensi saya.
Pembinaan	Membina kedisiplinan guru	8	Kepala madrasah membina kedisiplinan guru.
Penghargaan	Memberikan penghargaan atas kinerja	9	Kepala madrasah memberikan penghargaan atas kinerja.
Dukungan	Memberikan dukungan moral	10	Kepala madrasah memberikan dukungan moral.
Dukungan	Menyediakan fasilitas pembelajaran	11	Kepala madrasah menyediakan fasilitas pembelajaran.
Dukungan	Membantu kebutuhan kerja guru	12	Kepala madrasah membantu kebutuhan kerja guru.

Sumber: Disusun peneliti berdasarkan teori Wahjosumidjo (2013).

b. Kesejahteraan Guru (X2)

Instrumen ini mengukur tingkat kesejahteraan guru yang meliputi aspek intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan, kesempatan berprestasi, tanggung jawab, pengembangan profesional, gaji dan tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, serta keamanan dan kenyamanan kerja.

Tabel 3. 5:Kisi-Kisi Instrumen Kesejahteraan Guru (X2)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Pernyataan

Faktor Motivator (Intrinsik)	Penghargaan atas kinerja	1	Saya mendapatkan penghargaan atas kinerja saya.
Faktor Motivator (Intrinsik)	Kesempatan berprestasi	2	Saya memiliki kesempatan untuk berprestasi.
Faktor Motivator (Intrinsik)	Tanggung jawab	3	Saya diberikan tanggung jawab sesuai kemampuan.
Faktor Motivator (Intrinsik)	Pengembangan profesional	4	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan profesional.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Gaji	5	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Tunjangan	6	Saya menerima tunjangan yang memadai.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Lingkungan kerja	7	Lingkungan kerja saya nyaman.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Hubungan kerja	8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Keamanan kerja	9	Saya merasa aman dalam bekerja.

Sumber: Disusun peneliti berdasarkan Two-Factor Theory Frederick Herzberg.

c. Kinerja Guru (Y)

Instrumen ini mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Tabel 3. 6:Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Pernyataan

Perencanaan Pembelajaran	Menyusun perangkat pembelajaran	1	Saya menyusun perangkat pembelajaran sebelum mengajar.
Perencanaan Pembelajaran	Menetapkan tujuan pembelajaran	2	Saya menetapkan tujuan pembelajaran secara jelas.
Perencanaan Pembelajaran	Memilih metode pembelajaran	3	Saya memilih metode pembelajaran sesuai materi.
Pelaksanaan Pembelajaran	Menyampaikan materi pembelajaran	4	Saya menyampaikan materi dengan jelas.
Pelaksanaan Pembelajaran	Mengelola kelas	5	Saya mengelola kelas secara kondusif.
Pelaksanaan Pembelajaran	Melibatkan siswa secara aktif	6	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran.
Evaluasi Pembelajaran	Menyusun instrumen penilaian	7	Saya menyusun instrumen penilaian.
Evaluasi Pembelajaran	Melakukan evaluasi hasil belajar	8	Saya melakukan evaluasi hasil belajar.
Evaluasi Pembelajaran	Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran	9	Saya melakukan remedial atau pengayaan.

Sumber: Disusun peneliti berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk

memperoleh data primer mengenai kepemimpinan kepala madrasah (X_1), kesejahteraan guru (X_2), dan kinerja guru (Y). Data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner (angket tertutup). Metode survei dipilih karena sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang memungkinkan pengumpulan data secara objektif, terstandar, dan efisien dari sejumlah responden.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Penyusunan Instrumen

   Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator setiap variabel yang dikembangkan dari landasan teori dan definisi operasional penelitian. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu melalui uji validitas isi oleh ahli (expert judgment) dan uji validitas empiris melalui uji coba instrumen. Selanjutnya, instrumen yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas digunakan sebagai alat pengumpulan data. Adapun proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dijelaskan pada bagian teknik analisis data.

2. Penyebaran Kuesioner

   Kuesioner disebarkan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian, yaitu guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Penyebaran dilakukan secara langsung (paper-based) maupun secara daring menggunakan Google Form. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, petunjuk pengisian kuesioner, serta

jaminan kerahasiaan data yang diberikan.

3. Pengisian Kuesioner

Responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan kondisi dan pengalaman mereka selama melaksanakan tugas sebagai guru. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

4. Pengumpulan dan Pengolahan Awal Data

Setelah seluruh kuesioner terkumpul, dilakukan pemeriksaan kelengkapan jawaban (editing), pemberian kode (coding), dan tabulasi data. Data yang telah memenuhi persyaratan selanjutnya dianalisis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) sesuai dengan teknik analisis yang telah ditetapkan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data statistik dilakukan untuk menjawab rumusan masaah yang telah dinyatakan dalam bentuk hipotesis (jawaban sementara). Analisis data dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak diterima (tidak didukung data) (Mulyatiningsih, 2013). Analiisis hipotesis dalam penelitian ini untuk membuktikan apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (variabel X1) dan kesejahteraan guru (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu Yaitu menganalisa data angka agar

memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas sehingga dapat ditarik pengertian tertentu. Analisis deskriptif bertujuan untuk membantu pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang didapat dari objek yang diteliti. Gambaran umum tentang setiap variabel penelitian menggunakan teknik statistik deskriptif, gunanya untuk mendeskripsikan data ke dalam perhitungan rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), skor tertinggi, dan skor terendah, dari masing-masing variabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Instrumen variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) disusun berdasarkan teori kepemimpinan pendidikan menurut Wahjosumidjo (2013), instrumen kesejahteraan guru (X_2) mengacu pada Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, sedangkan instrumen kinerja guru (Y) disusun berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seluruh butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Sebelum instrumen digunakan untuk pengambilan data lapangan, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud. Uji

validitas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2016).

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu validitas konten (content validity) dan validitas empiris (empirical validity).

a. Validitas Konten (Content Validity)

Validitas konten dilakukan melalui penilaian ahli (expert judgment) untuk mengetahui kesesuaian antara butir instrumen dengan indikator variabel, landasan teori, tujuan penelitian, serta ketepatan penggunaan bahasa. Proses validasi dilakukan oleh tiga orang validator yang memiliki kompetensi di bidang Manajemen Pendidikan Islam dan metodologi penelitian, yaitu:

1) Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni, M.Pd.
2) Dr. Supratman Zakir, M.Pd., M.Kom.
3) Dr. Widya Safitri, M.Pd.

Berdasarkan hasil validasi para ahli, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan dengan beberapa perbaikan redaksional sesuai saran dan masukan yang diberikan oleh validator. Hasil validasi tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen telah sesuai dengan indikator variabel yang diukur.

b. Validitas Empiris (Empirical Validity)

Setelah melalui tahap validasi konten, instrumen selanjutnya

diuji secara empiris melalui uji coba kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Pengujian validitas empiris dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total variabelnya masing-masing.

Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memenuhi salah satu dari kriteria berikut:

1) Nilai r-hitung > r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$); atau
2) Nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

Sebaliknya, apabila nilai r-hitung < r-tabel atau nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu direvisi atau dihapus dari instrumen penelitian.

Hasil uji validitas empiris terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Kesejahteraan Guru (X_2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,361). Dengan demikian seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. 7:Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

No	Pernyataan	*r hitung*	r tabel	Keputusan
1	Kepala madrasah memotivasi saya dalam bekerja	0,569	0,361	Valid
2	Kepala madrasah mendorong semangat	0,719	0,361	Valid

	kerja guru			
3	Kepala madrasah memberikan arahan kerja yang jelas	0,603	0,361	Valid
4	Kepala madrasah menjelaskan tujuan kerja madrasah	0,770	0,361	Valid
5	Kepala madrasah membimbing saya dalam mengajar	0,699	0,361	Valid
6	Kepala madrasah membantu saya saat mengalami kesulitan	0,680	0,361	Valid
7	Kepala madrasah mendukung pengembangan kompetensi saya	0,709	0,361	Valid
8	Kepala madrasah membina kedisiplinan guru	0,775	0,361	Valid
9	Kepala madrasah memberikan penghargaan atas kinerja	0,705	0,361	Valid
10	Kepala madrasah memberikan dukungan moral	0,693	0,361	Valid
11	Kepala madrasah menyediakan fasilitas pembelajaran	0,666	0,361	Valid
12	Kepala madrasah membantu kebutuhan kerja guru	0,597	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, 2026

Seluruh item pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. *(Lampiran 2 halaman 152)*

Tabel 3. 8:Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Guru (X_2)

No	Pernyataan	*r hitung*	r tabel	Keputusan
1	Saya mendapatkan	0,599	0,361	Valid

	penghargaan atas kinerja saya			
2	Saya memiliki kesempatan untuk berprestasi	0,638	0,361	Valid
3	Saya diberikan tanggung jawab sesuai kemampuan	0,729	0,361	Valid
4	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan profesional	0,798	0,361	Valid
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	0,703	0,361	Valid
6	Saya menerima tunjangan yang memadai	0,785	0,361	Valid
7	Lingkungan kerja saya nyaman	0,671	0,361	Valid
8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik	0,698	0,361	Valid
9	Saya merasa aman dalam bekerja	0,598	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, 2026

Seluruh item pada variabel Kesejahteraan Guru memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. *(Lampiran 2 halaman 153)*

Tabel 3. 9:Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	*r hitung*	r tabel	Keputusan
1	Saya menyusun perangkat pembelajaran sebelum mengajar	0,479	0,361	Valid
2	Saya menetapkan tujuan pembelajaran secara jelas	0,617	0,361	Valid
3	Saya memilih metode pembelajaran sesuai materi	0,637	0,361	Valid

4	Saya menyampaikan materi dengan jelas	0,712	0,361	Valid
5	Saya mengelola kelas secara kondusif	0,670	0,361	Valid
6	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran	0,738	0,361	Valid
7	Saya menyusun instrumen penilaian	0,703	0,361	Valid
8	Saya melakukan evaluasi hasil belajar	0,784	0,361	Valid
9	Saya melakukan remedial atau pengayaan	0,628	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, 2026

Seluruh item pada variabel Kinerja Guru memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,361), sehingga seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. *(Lampiran 2 halaman 154)*

c. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif sama apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama dalam kondisi yang setara. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan dan kestabilan suatu instrumen penelitian.

Menurut Nunnally (1978), instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin tinggi pula

tingkat konsistensi internal instrumen yang digunakan.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha karena instrumen penelitian berbentuk skala Likert dan terdiri atas beberapa item pernyataan yang mengukur konstruk yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10:Kriteria Reliabilitas Instrumen

Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel
0,60 – 0,79	Reliabel
< 0,60	Tidak Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 3.11 berikut.

Tabel 3. 11:Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Notasi	*Alpha Cronbach*	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah	X_1	0,634	Reliabel
2	Kesejahteraan Guru	X_2	0,610	Reliabel
3	Kinerja Guru	Y	0,657	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) sebesar 0,634, variabel Kesejahteraan Guru (X_2) sebesar 0,610, dan variabel

Kinerja Guru (Y) sebesar 0,657. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sebagaimana yang dikemukakan oleh Nunnally (1978).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

3. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

Guna memenuhi syarat analisis regresi pada dasarnya memiliki syarat dan asumsi dasar dalam analisis regresi tersebut yang disebut dengan uji asumsi klasik atau uji prasyarat. Dalam penelitian ini, uji prasyarat atau uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Kegiatan ini dilakukan peneliti dengan mengolah data menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dalam penelitian dengan menggunakan regresi

linear berganda, uji normalitas dihasilkan dengan melihat signifikansi dari residual. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dan tak bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel-variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel tak bebas (Y) terletak pada satu garis lurus atau tidak. Dalam penelitian ini uji linearitas dihitung dengan menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 (Muliani, 2020, p. 47). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu:

1) Jika nilai *Sig.Linearity* kurang dari 0,05 (sig < 0,05) maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.
2) Jika nilai *Sig. Linearity* lebih dari 0,05 (sig > 0,05) maka tidak terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dalam model

regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya multikolinearitas karena dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Menurut Ghozali sebagaimana dikutip oleh Widana dan Muliani (2020), uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai Tolerance adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 (Tolerance > 0,10) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki gejala multikolinearitas.
2) Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 (*Tolerance* < 0,10) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten. Cara pengujian uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Uji Glejser* menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*. *Uji Glejser* dilakukan dengan cara Pengujian dilakukan dengan meregresikan

variabel independent (variabel bebas) terhadap nilai *absolute residual.* Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi (Muliani, 2020).

Kriteria pengambilan keputusan pada *Uji Glejser* menggunakan nilai *Sig.* sebagai berikut:

1) Jika nilai *Sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih dari 0,05 (*Sig* > 0,05) maka dinyatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
2) Jika nilai *Sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual kurang dari 0,05 (*Sig* < 0,05) maka dinyatakan terdapat gejala heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Parsial dan Berganda)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara parsial/tunggal dan simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun untuk melakukan analisis regresi berganda, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*, adapun rumusnya sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + e$

Y = a + b2 X2 + e (Supranto, 2000, p. 174).

Keterangan:

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan Kepala Madrasah

X_2 = Kesejahteraan Guru

Y = Kinerja Guru

b_1 = Koefisien Regresi X1 terhadap Y

b_2 = Koefisien Regresi X2 terhadap Y

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilaksanakan melalui dua pendekatan statistik, yaitu Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan), yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji t t (Uji Parsial/Individual)

Uji t atau uji parsial yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Pengujian dengan t test adalah uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Keputusan yang akan diambil yaitu:

1) Uji t untuk H1: Menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

H1a: Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

H1o: Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2) Uji t untuk H2: Menguji pengaruh variabel Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

H2a: Terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

H2o: Tidak terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Perhitungan uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan olah data program *SPSS.* Adapun dasar pengambilan keputusan uji t yaitu:

1) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
2) Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

t tabel = t (α/2 ; n-k-1)

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan olah data *SPSS* Interpretasi data dilakukan dengan melihat pengaruh dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Dalam hal ini yaitu pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan pengaruh Kesejahteraan Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Kesimpulan : t hitung > t tabel atau Sig < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas. t hitung < t tabel atau Sig > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas.

b. Uji F (Uji Simultan/Bersama)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian ini mempunyai model asumsi

yang baik ataukah tidak. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui H3: Menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Kesejahteraan Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

H3a: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

H3o: Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

1) Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2) Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

F tabel = F (k ; n - k)

Dalam regresi berganda variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dengan konstanta atau nilai ketetapan.

c. Koefisien Determinansi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari

determinasi keseluruhan denganrumus = R2 x 100 %. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Ms. Excel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Data Deskriptif

a. Tingkat Respon Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Tingkat respon penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4. 1: Tingkat Respon Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuisioner yang disebarkan	128
Kuisioner yang tidak dikembalikan	-
Kuisioner kembali	128
Kuisioner tidak diisi lengkap	-
Kuisioner yang diolah	128
Tingkat respon penelitian	100%

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 128 eksemplar. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan oleh responden sehingga jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 128 eksemplar atau sebesar 100 persen. Selain itu, tidak terdapat kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya sehingga seluruh kuesioner dapat diolah dalam penelitian ini. Tingkat respon sebesar 100 persen menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini sangat baik sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi responden secara optimal.

b. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status kepegawaian, asal madrasah, lama mengajar, dan tingkat pendidikan terakhir. Karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4. 2: Karakteristik Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	18,75%
	Perempuan	104	81,25%
	Total	128	
Usia	25 - 35 Tahun	33	25,78%
	36 - 45 Tahun	25	19,53%
	> 45 Tahun	70	54,69%
	Total	128	
Status Pegawai	PNS	85	66,41%
	PPPK	30	23,44%
	Honorer	13	10,16%
	Total	128	
Asal Madrasah	MAN 1 Kota Payakumbuh	42	32,81%
	MAN 2 Kota Payakumbuh	65	50,78%
	MAN 3 Kota Payakumbuh	21	16,41%
	Total	128	
Lama Mengajar	1 - 5 Tahun	38	29,69%
	6 - 10 Tahun	25	19,53%
	11 - 20 Tahun	28	21,88%
	> 20 Tahun	37	28,91%
	Total	128	
Pendidikan	S1	107	83,59%
	S2	21	16,41%
	Total	128	

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh guru perempuan sebanyak 104 orang (81,25%), sedangkan guru laki-laki berjumlah 24 orang (18,75%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia di atas 45 tahun sebanyak 70

orang (54,69%), diikuti usia 25–35 tahun sebanyak 33 orang (25,78%) dan usia 36–45 tahun sebanyak 25 orang (19,53%).

Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 85 orang (66,41%), diikuti PPPK sebanyak 30 orang (23,44%) dan guru honorer sebanyak 13 orang (10,16%). Berdasarkan asal madrasah, responden terbanyak berasal dari MAN 2 Kota Payakumbuh sebanyak 65 orang (50,78%), kemudian MAN 1 Kota Payakumbuh sebanyak 42 orang (32,81%) dan MAN 3 Kota Payakumbuh sebanyak 21 orang (16,41%).

Dilihat dari lama mengajar, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 38 orang (29,69%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 37 orang (28,91%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 107 orang (83,59%), sedangkan responden yang telah menyelesaikan pendidikan Magister (S2) sebanyak 21 orang (16,41%). Kondisi ini menunjukkan bahwa guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh memiliki kualifikasi akademik yang memadai dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah diukur melalui 12 butir pernyataan yang diberikan kepada 128 responden. Hasil statistik deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dilihat pada

Tabel 4.3.

Tabel 4. 3: Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

		kepemimpinan
N	Valid	128
	Missing	0
Mean		51,91
Median		52,00
Mode		48
Std. Deviation		5,937
Minimum		35
Maximum		60
Sum		6644

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar 51,91 dengan nilai minimum 35 dan maksimum 60. Nilai rata-rata yang mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori tinggi. Untuk mengetahui kecenderungan tingkat kepemimpinan kepala madrasah, skor responden dikelompokkan ke dalam lima kategori. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah terdiri atas 12 item pernyataan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dengan demikian skor ideal maksimum adalah 60 (12 × 5) dan skor ideal minimum adalah 12 (12 × 1). Rentang skor diperoleh dari selisih skor maksimum dan minimum yaitu 48 (60 − 12). Selanjutnya rentang skor dibagi menjadi lima kategori sehingga diperoleh panjang interval sebesar 9,6 yang dibulatkan menjadi 10.

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh kategori sebagaimana disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4: Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Interval Skor	Kategori
51–60	Sangat Tinggi
41–50	Tinggi
31–40	Sedang
21–30	Rendah
12–20	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti, 2026

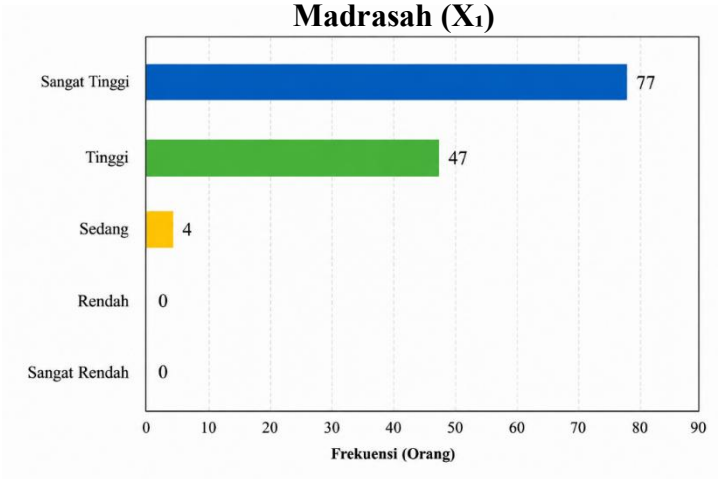
Berdasarkan kategori tersebut, distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5: Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	51–60	77	60,16
Tinggi	41–50	47	36,72
Sedang	31–40	4	3,13
Rendah	21–30	0	0,00
Sangat Rendah	12–20	0	0,00
Jumlah		**128**	**100,00**

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2026

Gambar 4. 1: Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)



Berdasarkan Tabel 4.5 dan Gambar 4.1 diketahui bahwa sebagian

besar responden menilai kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 77 responden atau 60,16%. Sebanyak 47 responden atau 36,72% berada pada kategori tinggi dan hanya 4 responden atau 3,13% berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah maupun sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif melalui pemberian motivasi, arahan, pembinaan, supervisi, dan dukungan kepada guru.

b. Kesejahteraan Guru (X_2)

Variabel Kesejahteraan Guru diukur menggunakan 9 item pernyataan dengan skala Likert 1 sampai 5. Variabel ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan yang dirasakan guru, baik yang berkaitan dengan penghargaan, kesempatan pengembangan diri, tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan kerja, maupun rasa aman dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 128 responden diperoleh statistik deskriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6: Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan Guru (X_2)

		Kesejahteraan
N	128	128
	0	0
Mean		34,07
Median		33,00
Mode		32
Std. Deviation		4,040
Minimum		24
Maximum		40
Sum		4361

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.6, variabel Kesejahteraan Guru memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 34,07, median 33,00, dan modus 32. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kesejahteraan guru berada pada kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 4,040 menunjukkan bahwa data relatif homogen, sehingga perbedaan persepsi responden terhadap kesejahteraan guru tidak terlalu besar. Sementara itu, nilai minimum 24 dan maksimum 40 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap kesejahteraan yang mereka rasakan.

Untuk mengetahui kecenderungan tingkat kesejahteraan guru, skor responden dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Variabel Kesejahteraan Guru terdiri atas 9 item pernyataan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dengan demikian skor ideal maksimum adalah 45 (9 × 5) dan skor ideal minimum adalah 9 (9 × 1). Rentang skor diperoleh dari selisih skor maksimum dan minimum yaitu sebesar 36 (45 − 9). Selanjutnya rentang skor dibagi menjadi lima kategori sehingga diperoleh panjang interval sebesar 7,2 yang dibulatkan menjadi 7. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh kategori sebagaimana disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7: Kategori Variabel Kesejahteraan Guru (X_2)

Interval Skor	Kategori
38–45	Sangat Tinggi
31–37	Tinggi
24–30	Sedang
17–23	Rendah
9–16	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti, 2026.

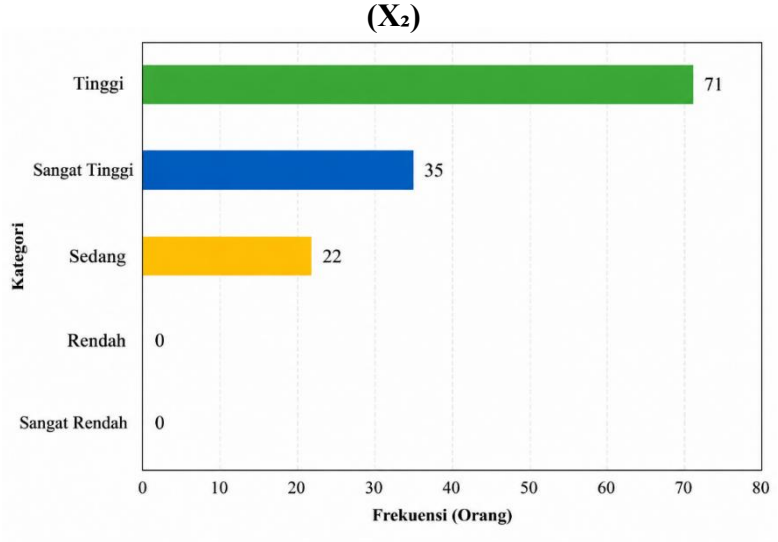
Selanjutnya distribusi frekuensi variabel Kesejahteraan Guru dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8: Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru (X_2)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	38–45	35	27,34
Tinggi	31–37	71	55,47
Sedang	24–30	22	17,19
Rendah	17–23	0	0,00
Sangat Rendah	9–16	0	0,00
Jumlah		**128**	**100,00**

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2026.

Gambar 4. 2: Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru (X_2)



Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar 4.2 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kesejahteraan pada kategori tinggi yaitu sebanyak 71 responden atau 55,47%. Selanjutnya sebanyak 35 responden atau 27,34% berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan 22 responden atau 17,19% berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah maupun sangat rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa guru pada Madrasah Aliyah

Negeri se-Kota Payakumbuh secara umum telah merasakan tingkat kesejahteraan yang baik. Tingkat kesejahteraan tersebut tercermin dari adanya penghargaan terhadap kinerja, kesempatan untuk berkembang secara profesional, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta rasa aman dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kondisi ini menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

c. Kinerja Guru (Y)

Variabel Kinerja Guru diukur menggunakan 9 item pernyataan dengan skala Likert 1 sampai 5. Variabel ini digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil pembelajaran. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 128 responden diperoleh statistik deskriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9: Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

		kinerja
N	128	128
	0	0
Mean		40,52
Median		41,00
Mode		45
Std. Deviation		3,888
Minimum		28
Maximum		45
Sum		5186

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.9, variabel Kinerja Guru memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 40,52, median 41,00, dan modus 45. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 3,888 mengindikasikan bahwa data relatif homogen, sehingga perbedaan tingkat kinerja antarresponden tidak terlalu besar. Selain itu, nilai minimum 28 dan maksimum 45 menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Untuk mengetahui kecenderungan tingkat kinerja guru, skor responden dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Variabel Kinerja Guru terdiri atas 9 item pernyataan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dengan demikian skor ideal maksimum adalah 45 (9 × 5) dan skor ideal minimum adalah 9 (9 × 1). Rentang skor diperoleh dari selisih skor maksimum dan minimum yaitu sebesar 36 (45 − 9). Selanjutnya rentang skor dibagi menjadi lima kategori sehingga diperoleh panjang interval sebesar 7,2 yang dibulatkan menjadi 7. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh kategori sebagaimana disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10: Kategori Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval Skor	Kategori
38–45	Sangat Tinggi
31–37	Tinggi
24–30	Sedang
17–23	Rendah
9–16	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Perhitungan Peneliti, 2026

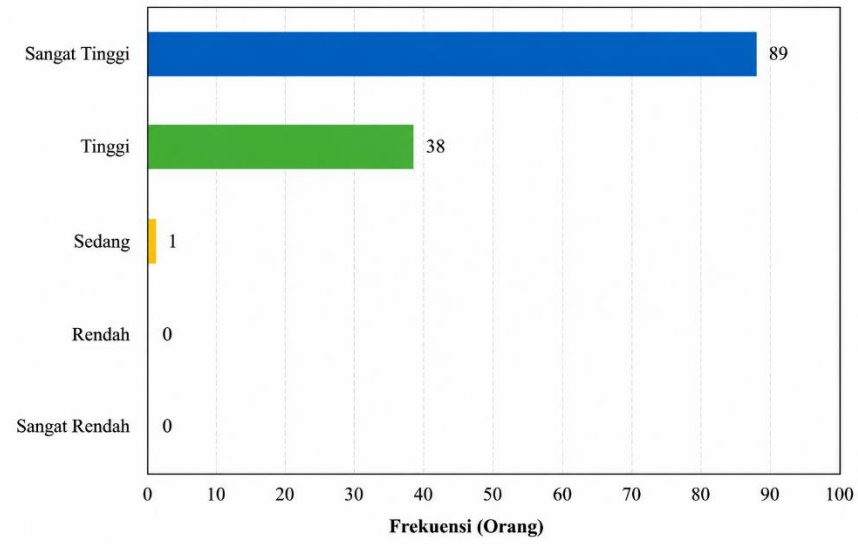
Selanjutnya distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	38–45	89	69,53
Tinggi	31–37	38	29,69
Sedang	24–30	1	0,78
Rendah	17–23	0	0,00
Sangat Rendah	9–16	0	0,00
Jumlah		**128**	**100,00**

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2026.

Gambar 4. 3: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)



Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 89 responden atau 69,53%. Sebanyak 38 responden atau 29,69% berada pada kategori tinggi, sedangkan hanya 1 responden atau 0,78% berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah maupun sangat rendah.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa guru pada Madrasah

Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh telah melaksanakan tugas profesionalnya dengan sangat baik. Tingginya tingkat kinerja guru tercermin dari kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, mengelola kelas dengan baik, melakukan evaluasi hasil belajar, serta melaksanakan tindak lanjut pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Secara keseluruhan, dominasi kategori sangat tinggi pada variabel Kinerja Guru mengindikasikan bahwa kualitas pelaksanaan tugas guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh telah berjalan secara optimal. Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja guru, termasuk kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru, telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

3. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam model regresi sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat memberikan estimasi yang akurat dan dapat dipercaya. Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mensyaratkan residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12: Hasil Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73122095
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,080
	Negative	-,115
Test Statistic		2,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,128. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,05.

$$0{,}128 > 0{,}05$$

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi yang digunakan. Dengan demikian residual pada model regresi berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian mengikuti pola distribusi normal sehingga tidak terdapat penyimpangan distribusi yang dapat memengaruhi ketepatan estimasi model regresi. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen membentuk pola hubungan yang linear. Pengujian ini penting dilakukan karena analisis regresi linear berganda mensyaratkan adanya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan Test for Linearity dengan melihat nilai signifikansi pada komponen Linearity dan Deviation from Linearity. Hasil pengujian linearitas disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4. 13: Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	358,367	21	17,065	1,158	,303
		Linearity	65,906	1	65,906	4,474	,037

		Deviation from Linearity	292,461	20	14,623	,993	,477
	Within Groups		1561,601	106	14,732		
	Total		1919,969	127			

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi pada Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi pada Deviation from Linearity lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak linear.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,477>0,05 Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan dari bentuk linear. Dengan demikian hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru dinyatakan linear. Selain itu, nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar 0,037<0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan linear yang terbentuk memiliki makna statistik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru dalam pola hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model

regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000		
	X1	,036	,066	,054	,539	,591	,723	1,382
	X2	,239	,097	,249	2,465	,015	,723	1,382
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki nilai Tolerance sebesar 0,723 dan nilai VIF sebesar 1,382. Variabel Kesejahteraan Guru juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,723 dan nilai VIF sebesar 1,382.

Untuk variabel X1:

$$0{,}723 > 0{,}10$$

$$1{,}382 < 10$$

Untuk variabel X2:

$$0{,}723 > 0{,}10$$

$$1{,}382 < 10$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Kondisi ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru secara independen tanpa menimbulkan gangguan multikolinearitas dalam model penelitian.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual yang relatif konstan. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 15: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000
	X1	,036	,066	,054	,539	,591
	X2	,039	,057	,049	,465	,415
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,591, sedangkan variabel Kesejahteraan Guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,415.

$$0{,}591 > 0{,}05$$

$$0{,}415 > 0{,}05$$

Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi relatif konstan pada seluruh tingkat prediksi, sehingga model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam menggambarkan hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kesejahteraan Guru, dan Kinerja Guru.

4. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Parsial dan Berganda)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan, besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama

terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 26.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Madrasah

b_2 = Koefisien regresi Kesejahteraan Guru

X_1 = Kepemimpinan Kepala Madrasah

X_2 = Kesejahteraan Guru

e = Error

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000
	X1	,336	,166	,354	3,539	,008
	X2	,239	,097	,249	2,465	,015

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai konstanta sebesar 30,507, koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar 0,336 dan

koefisien regresi Kesejahteraan Guru sebesar 0,239. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 30{,}507 + 0{,}336X_1 + 0{,}239X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 30,507 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru dianggap konstan, maka nilai Kinerja Guru sebesar 30,507.
2) Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar 0,336 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepemimpinan Kepala Madrasah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,336 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3) Koefisien regresi Kesejahteraan Guru sebesar 0,239 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kesejahteraan Guru akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,239 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Guru. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan semakin tinggi kesejahteraan guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

b. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4. 17: Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000
	X1	,336	,166	,354	3,539	,008
	X2	,239	,097	,249	2,465	,015

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki nilai t hitung sebesar 3,539 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008.

$$0{,}008 < 0{,}05$$

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, seperti memberikan arahan, pembinaan, motivasi, pengawasan, dan

pengambilan keputusan, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan demikian Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan Kinerja Guru.

2) Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa variabel Kesejahteraan Guru memiliki nilai t hitung sebesar 2,465 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015.

$$0{,}015 < 0{,}05$$

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kesejahteraan Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan yang diterima guru, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat mendorong peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Dengan demikian Kesejahteraan Guru merupakan faktor yang turut menentukan tingkat Kinerja Guru.

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi

sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan, sedangkan apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh secara simultan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4. 18: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,874	2	75,937	5,369	,006[b]
	Residual	1768,095	125	14,145		
	Total	1919,969	127			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,369 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

$$0{,}006 < 0{,}05$$

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dipengaruhi secara simultan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan tingkat kesejahteraan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan semakin tinggi kesejahteraan guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa

besar kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4. 19: Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,881[a]	,579	,544	9,761	,579
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa nilai **R Square (R^2)** sebesar 0,579 atau 57,9%. Perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0{,}579 \times 100\%$$

$$KD = 57{,}9\%$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar **57,9%**. Sementara itu, sisanya sebesar:

$$100\% - 57{,}9\% = 42{,}1\%$$

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah

Negeri se-Kota Payakumbuh.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian sekaligus membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan pada Bab II. Pengujian dilakukan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

a. Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dengan nilai t hitung sebesar 3,539 dan nilai signifikansi sebesar 0,008.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

$$Sig. = 0{,}008$$

$$\alpha = 0{,}05$$

$$0{,}008 < 0{,}05$$

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima dan H_0

ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi manajerial, supervisi, pembinaan, pemberian motivasi, komunikasi, serta pengambilan keputusan, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila kualitas kepemimpinan kepala madrasah menurun, maka kinerja guru juga berpotensi mengalami penurunan.

Besarnya koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru bersifat searah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

b. Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_2 : Terdapat pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Guru memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,239 dengan nilai t hitung sebesar 2,465 dan nilai signifikansi sebesar

0,015.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

$$Sig. = 0{,}015$$

$$\alpha = 0{,}05$$

$$0{,}015 < 0{,}05$$

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru, baik dalam bentuk kesejahteraan material maupun nonmaterial, mampu mendorong peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, loyalitas, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Guru yang merasa kebutuhan hidupnya terpenuhi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang diterima guru maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Dengan demikian kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

c. Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,369 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

$$Sig. = 0{,}006$$

$$\alpha = 0{,}05$$

$$0{,}006 < 0{,}05$$

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579 atau 57,9%. Artinya, Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan tingkat kesejahteraan

guru. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kesejahteraan yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Kombinasi kedua faktor tersebut secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan, pembelajaran, pembimbingan, dan penilaian peserta didik di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

B. Pembahasan

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala madrasah kurang efektif, maka kinerja guru cenderung mengalami penurunan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai penggerak, pengarah,

pembimbing, pembina, pemberi dorongan, dan pemberi bantuan kepada guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo yang menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin pendidikan dapat dilihat dari kemampuannya dalam menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberikan dorongan, serta memberikan bantuan kepada bawahannya. Dalam konteks penelitian ini, fungsi menggerakkan tercermin dari kemampuan kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja dan komitmen guru terhadap tugas-tugas pendidikan. Guru yang memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan.

Fungsi mengarahkan terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam memberikan instruksi kerja yang jelas serta menetapkan tujuan kerja yang harus dicapai oleh guru. Arahan yang jelas akan membantu guru memahami target kinerja yang harus dicapai sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah dan terukur. Dalam pelaksanaan pembelajaran, arahan kepala madrasah membantu guru memahami standar yang harus dipenuhi dalam proses pendidikan sesuai dengan tujuan madrasah dan kebijakan

pendidikan nasional.

Selanjutnya, fungsi membimbing terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam membantu guru menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran. Guru sering menghadapi berbagai kendala, baik yang berkaitan dengan peserta didik, administrasi pembelajaran, maupun pengembangan profesionalisme. Kepala madrasah yang mampu memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan tersebut akan membantu guru menjalankan tugasnya secara lebih efektif.

Fungsi membina tercermin melalui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja guru. Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan akan mendorong guru untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya sehingga mampu melaksanakan pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, pembinaan juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab di lingkungan madrasah.

Fungsi memberikan dorongan diwujudkan melalui pemberian apresiasi dan dukungan moral kepada guru. Penghargaan yang diberikan kepala madrasah terhadap prestasi guru akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja guru. Dukungan moral yang diberikan juga akan membantu guru menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tetap memiliki semangat untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik.

Fungsi memberikan bantuan tercermin melalui penyediaan fasilitas

dan dukungan kerja yang diperlukan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan membantu guru melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Dalam perspektif kinerja guru, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tiga aspek utama kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Guru yang memperoleh arahan, pembinaan, dan dukungan dari kepala madrasah cenderung lebih mampu menyusun perangkat pembelajaran secara sistematis, melaksanakan pembelajaran secara efektif, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga memiliki landasan yang kuat dalam perspektif Islam. Kepemimpinan dalam Islam merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keadilan. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 58:

۞ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjalankan amanah secara profesional dan adil. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu menjalankan amanah kepemimpinannya dengan baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Kepemimpinan yang berlandaskan amanah dan keadilan akan menciptakan kepercayaan, kenyamanan, dan motivasi kerja bagi guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Werdiningsih et al., (2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terutama dalam aspek motivasi kerja dan disiplin. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kurniawati, (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan inovasi pembelajaran dan komitmen kerja guru. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sukarlan, (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik dan pengembangan kompetensi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pembinaan dan pendampingan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja guru.

Demikian pula penelitian Hidayah et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berbasis nilai-nilai Islami berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai-nilai amanah, adil, musyawarah, dan keteladanan terbukti mampu membentuk budaya kerja yang religius dan profesional di lingkungan madrasah.

Kesamaan hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor yang secara konsisten memengaruhi kinerja guru dalam berbagai konteks pendidikan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian, teori yang digunakan, perspektif Islam, dan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah yang mampu menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberikan dorongan, serta memberikan bantuan kepada guru akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru sehingga tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai secara optimal.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan yang diterima guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila kesejahteraan guru belum terpenuhi secara memadai, maka motivasi dan semangat kerja guru berpotensi mengalami penurunan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas pendidikan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Guru yang memperoleh kesejahteraan yang memadai akan memiliki ketenangan dalam bekerja, merasa dihargai oleh organisasi, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan profesional yang mampu menciptakan kepuasan kerja bagi guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) yang dikemukakan oleh Herzberg dan digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini. Menurut Herzberg, terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi perilaku kerja seseorang, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Kedua faktor tersebut memiliki

peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja individu dalam organisasi.

Faktor motivator atau faktor intrinsik meliputi pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Dalam konteks penelitian ini, guru yang memperoleh pengakuan atas prestasi kerjanya akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pengakuan tersebut dapat berupa penghargaan formal maupun apresiasi yang diberikan oleh kepala madrasah, rekan kerja, maupun peserta didik. Ketika guru merasa bahwa kontribusinya dihargai, maka semangat untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya akan semakin tinggi.

Prestasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang berhasil mencapai target pembelajaran atau memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut akan mendorong guru untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya pada masa yang akan datang.

Selanjutnya, tanggung jawab yang diberikan kepada guru juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Guru yang diberikan kepercayaan untuk mengelola berbagai program pendidikan, kegiatan pembelajaran, maupun tugas tambahan tertentu akan merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Perasaan memiliki tanggung jawab tersebut akan mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal dan profesional.

Kesempatan untuk mengembangkan diri juga menjadi faktor yang

berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya akan memiliki kemampuan profesional yang lebih baik. Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Di samping faktor motivator, Herzberg juga menjelaskan adanya faktor hygiene atau faktor ekstrinsik yang meliputi gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan keamanan kerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Gaji dan tunjangan yang memadai akan membantu guru memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Guru yang tidak terlalu dibebani oleh masalah ekonomi cenderung mampu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pelaksanaan tugas pembelajaran.

Kondisi kerja yang nyaman juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang aman, fasilitas pembelajaran yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam kondisi demikian, guru akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugas profesionalnya secara optimal.

Hubungan kerja yang baik antara guru dengan kepala madrasah maupun sesama guru juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja. Hubungan yang harmonis akan menciptakan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan berbagai tugas pendidikan. Selain itu, adanya jaminan

keamanan kerja akan memberikan rasa nyaman bagi guru sehingga mereka dapat lebih fokus dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam perspektif Kinerja Guru yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, kesejahteraan yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelaksanaan tugas guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Guru yang sejahtera cenderung memiliki energi, motivasi, dan komitmen yang lebih tinggi untuk menyusun perangkat pembelajaran secara baik, melaksanakan pembelajaran secara efektif, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga memiliki landasan yang kuat dalam ajaran Islam. Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kesejahteraan manusia sebagai bagian dari upaya mewujudkan kehidupan yang baik dan produktif. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik421) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Islam mendorong terwujudnya kehidupan yang baik (hayatan thayyibah), termasuk terpenuhinya kebutuhan hidup yang mendukung seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dalam konteks pendidikan, kesejahteraan

guru menjadi salah satu faktor yang dapat membantu guru menjalankan amanah pendidikan dengan lebih baik. Guru yang memperoleh kehidupan yang layak akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas pengabdiannya dalam dunia pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supriah & Muin, (2022) yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang memperoleh kesejahteraan yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu melaksanakan pembelajaran secara optimal. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tanjung & Irwansyah, (2025) yang menemukan bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, kesejahteraan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Setianah et al., (2025) yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor

utama yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan berinteraksi dengan berbagai faktor lainnya dalam membentuk kualitas pembelajaran yang dihasilkan oleh guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kesamaan hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor yang secara konsisten memengaruhi kinerja guru pada berbagai jenjang dan konteks pendidikan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional guru, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan yang mereka terima.

Berdasarkan hasil penelitian, teori Herzberg, perspektif Islam, dan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kesejahteraan guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memperoleh pengakuan, kesempatan berkembang, gaji yang memadai, tunjangan yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan jaminan keamanan kerja akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru perlu menjadi perhatian penting bagi pengelola pendidikan sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,579 atau 57,9%. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan dan kesejahteraan. Guru yang bekerja di bawah kepemimpinan yang efektif serta memperoleh kesejahteraan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang hanya memperoleh salah satu dari kedua faktor tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru yang optimal.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah berperan sebagai penggerak organisasi yang bertanggung jawab mengarahkan seluruh

sumber daya pendidikan menuju pencapaian tujuan madrasah. Di sisi lain, kesejahteraan guru berfungsi sebagai faktor pendukung yang memberikan rasa aman, nyaman, dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka guru akan memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan teori Wahjosumidjo yang digunakan dalam penelitian ini, kepala madrasah memiliki fungsi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan kepada guru. Fungsi-fungsi tersebut sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kepala madrasah yang mampu melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara efektif akan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab serta meningkatkan kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kesejahteraan guru dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pengembangan diri mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Di sisi lain, faktor hygiene seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan keamanan kerja berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Apabila kedua kelompok faktor tersebut terpenuhi, maka guru akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas profesionalnya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala

madrasah dan kesejahteraan guru tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik tanpa didukung oleh kesejahteraan yang memadai dapat menyebabkan guru mengalami penurunan motivasi kerja karena kebutuhan dasarnya belum terpenuhi. Sebaliknya, kesejahteraan yang baik tanpa adanya kepemimpinan yang efektif juga belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal karena guru memerlukan arahan, pembinaan, dan dukungan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut harus berjalan secara bersamaan untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal.

Dalam perspektif Kinerja Guru yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, keberhasilan guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran sangat dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor organisasi yang berperan dalam menciptakan sistem kerja yang efektif, sedangkan kesejahteraan guru menjadi faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru. Ketika kedua faktor tersebut berfungsi secara optimal, maka kualitas kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga memiliki landasan yang kuat dalam perspektif Islam. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنْۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ ۗاِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗوَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗ ۚوَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ

Artinya: Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang

menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Ayat tersebut mengandung makna bahwa perubahan dan peningkatan kualitas kehidupan memerlukan usaha yang dilakukan secara bersama-sama. Dalam konteks pendidikan, peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya dibebankan kepada guru sebagai individu, tetapi juga memerlukan dukungan sistem yang baik, termasuk kepemimpinan kepala madrasah yang efektif serta kesejahteraan guru yang memadai. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara sinergis, maka perubahan positif dalam kualitas pendidikan akan lebih mudah diwujudkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Anisah et al., (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menemukan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja guru baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini memperkuat temuan tersebut bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan tingkat kesejahteraan yang diterima.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Setianah et al., (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kesejahteraan, dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian

tersebut menjelaskan bahwa berbagai faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang komprehensif dan tidak hanya berfokus pada satu aspek tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadianti et al., (2025) yang menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam penelitian tersebut, kinerja guru menjadi indikator utama keberhasilan proses pendidikan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dengan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kontribusi yang lebih spesifik karena dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh dengan mengintegrasikan teori kepemimpinan Wahjosumidjo, Teori Dua Faktor Herzberg, dan konsep kinerja guru menurut Anwar Prabu Mangkunegara. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kesejahteraan guru merupakan dua faktor strategis yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru pada madrasah.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada kemampuannya dalam memperkuat hubungan teoritis antara kepemimpinan kepala madrasah,

kesejahteraan guru, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan dan kepemimpinan, tetapi juga melalui pemenuhan kesejahteraan guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian, teori yang digunakan, perspektif Islam, dan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan kesejahteraan guru yang memadai. Kepala madrasah yang mampu menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberikan dorongan, serta memberikan bantuan kepada guru, didukung oleh kesejahteraan yang mampu memenuhi kebutuhan profesional dan personal guru, akan menciptakan kondisi yang kondusif bagi peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh perlu dilakukan melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kesejahte
guru secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Kepemimpinan kepala madrasah yang diwujudkan melalui kemampuan menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan kepada guru terbukti mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Semakin efektif kepala madrasah menjalankan fungsi kepemimpinannya, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.
2. Kesejahteraan Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Kesejahteraan yang meliputi aspek intrinsik dan ekstrinsik mampu mendorong peningkatan motivasi, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memperoleh kesejahteraan yang memadai cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan kesejahteraan guru yang memadai. Kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta kesejahteraan yang mendukung motivasi kerja guru terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Secara keilmuan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam dengan memperkuat hubungan antara teori kepemimpinan pendidikan menurut Wahjosumidjo, Teori Dua Faktor Herzberg, dan konsep kinerja guru menurut Anwar Prabu Mangkunegara. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru pada madrasah dapat diwujudkan melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kesejahteraan guru secara terpadu dalam kerangka pengelolaan pendidikan yang profesional dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, hendaknya terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui penguatan fungsi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan

kepada guru. Kepala madrasah juga perlu memperkuat pelaksanaan supervisi akademik, pembinaan profesional, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja guru.

2. Bagi Guru, hendaknya terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian serta memanfaatkan berbagai program pengembangan diri yang tersedia. Guru juga perlu menjaga komitmen dan tanggung jawab profesional agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.
3. Bagi Kementerian Agama dan pihak terkait, perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan guru melalui berbagai kebijakan yang mendukung pemenuhan kebutuhan profesional maupun kesejahteraan sosial guru. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.
4. Bagi Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program peningkatan mutu sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kesejahteraan guru sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi guru, kepuasan kerja, supervisi akademik, atau komitmen organisasi.

Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada jenjang pendidikan, wilayah, atau jenis lembaga pendidikan yang berbeda sehingga diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Shodiqin, & Ida Rindaningsih. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru di TPQ. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, *4*(2), 2780–2786.

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. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(10), 11383–11390. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i10.9407

Atik Novitasari, Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Guru. *Economic Education Analysis Journal*, *1*(2), 2–6. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj

Das, W. H., & Halik, A. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*.

Fathoni, A. A. M. Al. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG / MGMP PAI. *Jurnal Pendidikan Guru*, *3*(1), 1–10.

Fatimah, T. F., SU, Sitepu, Y. M. R., Agustina, A., Hasni, M., & Nst, N. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Menghambat Kinerja Guru. *Ulul Amri: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.18860/uajmpi.v2i4.2531

Hasan, S. (2018). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smk Se-Kabupaten Boalemo. *JPs: Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, *03*(2), 158–168.

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

Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, *3*(1), 227–235. https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277

Indonesia, P. R. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.

Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, *3*(3), 204–215.

Ivan Fanani Qomusuddin, & Ubun Bunyamin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru . *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *1*(02 SE-Articles), 145–160. https://doi.org/10.59141/japendi.v1i02.3

Jasrilapidar. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa MIN 3 Kota Sawahlunto - Jasrilapidar*.

Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Magama.

Kalrina, R., Astuti, M., & Atika, N. (2024). Peran Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, *10*(2), 91–97.

Kasih Situmorang, Novia Sari Saragih, & Ibelala Gea. (2023). Macam Karakter Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 956–966.

Kharissmawati, A., Suryana, S., & Husein, C. S. (2023). Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan Abad ke-21. *PeTeKa: Jurnal Penelitian Tindakan*

Kelas Dan Pengembangan Pembelajaran, *6*(4).

Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Fungsi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Madrasah Efektif Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, *7*(2).

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

Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, *2*(2), 105–125. https://doi.org/10.71128/e-gov.v2i2.85

Liyadi, M., Lubis, N. S., & Mudasir, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Keberhasilan Kurikulum. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, *4*, 13–17. https://doi.org/10.51178/jpspr.v4i2.1980

Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *2*(07), 1146–1156. https://doi.org/10.59141/japendi.v2i07.222

Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, *3*(3), 103–117.

Muliani, W. W. dan P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.

Mulyatiningsih, E. (2013). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Alfabeta.

Mustika, H. A., Liddini, L., Fathurohim, & Kasih, A. R. S. (2023). Konsep Pemimpin Amanah Dalam Al-Qur'an Dan Hadisperspektif Quraish Shihab. *AT-THARIQ: Jurnal Studi Islam Dan Budaya*, *3*(01), 1–11.

Oktaviani, W., Zulqarnain, & Sukarno. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja

Guru. *JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH (JER)*, *I*(2), 357–384.

Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, *6*(3), 5226–5236. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824

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

Rochim, A., & Muttaqien, M. (2025). Keadilan, Amanah, dan Musyawarah: Integrasi Nilai Kepemimpinan Islam dalam Manajemen Pendidikan Modern. *Jurnal Visi Manajemen*, *11*, 1–12. https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513

Salsabila, F. F., & Salsabilla, V. F. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Administratif Guru dan Staf Pendukung di Sekolah (SMP Negeri 28 Surabaya). *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, *1*(3), 14. https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.417

Samuel Kali Kulla. (2017). Pengaruh kesejahteraan guru, motivasi kerja dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru smk di Kabupaten sumba barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, *1*(2), 79–90.

Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, *7*(1), 1–14.

Setianah, W., Handoyo, E., & Rokman, F. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap. Kinerja guru smp negeri di kota semarang. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(2). https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/30626/14701

Sinaga, R. S., Turnip, H., Pardede, R., & Hutagalung, T. L. (2022). Peranan dan fungsi kepemimpinan dalam pendidikan yang Efektif dan unggul. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, *1*(4), 154–163.

Subair, A. (2024). Hubungan Kinerja terhadap Kesejahteraan Guru SMA Se Makassar. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, *1*(5), 140–148.

Sugiyono. (2016). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ketiga). Alfabeta.

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

Supardi U.S., & Rosdiana Rosdiana. (2024). Efektivitas Pelatihan Mandiri Platform Merdeka Mengajar (PMM) terhadap Peningkatan Kompetensi Guru. *Algoritma : Jurnal Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Kebumian Dan Angkasa*, *3*(1 SE-Articles), 59–67. https://doi.org/10.62383/algoritma.v3i1.353

Supranto. (2000). *Statistik Teori dan Praktik Edisi 6*. Erlangga.

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

Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *2*(2), 197–212.

Syahputra, E., Pristiani, R. L., & Siregar, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(2), 95–106. https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864

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

Lampiran 1: Hasil Uji Validasi Pakar

INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Lembar Validasi Angket Validitas "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kota Payakumbuh"

Nama Validator	: Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni, S.Pd, M.Pd
NIP	:198109232005012005
Jabatan	: Dosen Pascasarjana
Instansi	: Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Tanggal Pengisian	: Mei 2026
Penulis	: Nadir

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validitas **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kota Payakumbuh"**. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

Bapak/ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut :

1=Tidak Baik
2=KurangBaik
3=Cukup Baik
4=Baik
5=SangatBaik

C. PENILAIAN

ASPEK	INDIKATOR	SKALAPENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Kejelasan	1.Kejelasan judul lembar angket					
	2.Kejelasan butir pernyataan					
	3.Kejelasan petunjuk pengisian angket					
Relevansi	4.Pernyataan berkaitan dengan tujuan Penelitian					
	5. Pernyataan sesuai dengan aspek yang Dicapai					
Kevalidan isi	6. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar					

Mohon Saran Nya !

D. KOMENTAR UMUM DAN SARAN

Instrumen sangat dianjurkan!

Bukittinggi, Mei 2026
Validator

Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni, S.Pd, M.Pd NIP.
NIP. 198109232005012005

INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Lembar Validasi Angket Validitas "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kota Payakumbuh"

Nama Validator : Dr. Supratman, S.Kom., M.Pd., M.Kom
NIP : 197508192006041001
Jabatan : Dosen Pascasarjana
Instansi : Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Tanggal Pengisian : Mei 2026
Penulis : Nadir

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validitas **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kota Payakumbuh"**. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

Bapak/ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut :

1=Tidak Baik
2=KurangBaik
3=Cukup Baik
4=Baik
5=SangatBaik

C. PENILAIAN

ASPEK	INDIKATOR	SKALAPENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Kejelasan	1.Kejelasan judul lembar angket					✓
	2.Kejelasan butir pernyataan					✓
	3.Kejelasan petunjuk pengisian angket					✓
Relevansi	4.Pernyataan berkaitan dengan tujuan Penelitian				✓	
	5. Pernyataan sesuai dengan aspek yang Dicapai				✓	
Kevalidan isi	6. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar				✓	

D. KOMENTAR UMUM DAN SARAN

Instrumen dapat digunakan dlm penelitian

Bukittinggi, Mei 2026
Validator

Dr. Supratman, S.Kom., M.Pd., M.Kom
NIP. 197508192006041001

INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Lembar Validasi Angket Validitas "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kota Payakumbuh"

Nama Validator : Dr. Widya Syafitri, M.Pd
NIP : 198007262015032002
Jabatan : Dosen Pascasarjana
Instansi : Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Tanggal Pengisian : Mei 2026
Penulis : Nadir

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validitas **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kota Payakumbuh"**. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

Bapak/ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut :

1=Tidak Baik
2=KurangBaik
3=Cukup Baik
4=Baik
5=SangatBaik

C. PENILAIAN

ASPEK	INDIKATOR	SKALAPENILAIAN				
		1	2	3	4	5
Kejelasan	1.Kejelasan judul lembar angket					
	2.Kejelasan butir pernyataan					
	3.Kejelasan petunjuk pengisian angket					
Relevansi	4.Pernyataan berkaitan dengan tujuan Penelitian					
	5. Pernyataan sesuai dengan aspek yang Dicapai					
Kevalidan isi	6. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar					

D. KOMENTAR UMUM DAN SARAN

.....

.....

.....

.....

.....

Bukittinggi, 7 Mei 2026
Validator

Dr. Widya Syafitri, M.Pd
NIP. 198007262015032002

Lampiran 2 : Uji Validitas Lapangan

KEPEMIMPINAN (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,701**	,556**	,537**	,452**	,282**	,245**	,300**	,263**	,213*	,162	,065	,569**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,005	,001	,003	,016	,068	,467	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,701**	1	,665**	,734**	,440**	,322**	,360**	,497**	,385**	,314**	,265**	,280**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,556**	,665**	1	,579**	,325**	,143	,216*	,355**	,231**	,348**	,235**	,353**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,108	,014	,000	,009	,000	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,537**	,734**	,579**	1	,528**	,436**	,460**	,576**	,444**	,358**	,385**	,289**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,452**	,440**	,325**	,528**	1	,582**	,486**	,484**	,381**	,304**	,332**	,364**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,282**	,322**	,143	,436**	,582**	1	,501**	,471**	,572**	,505**	,419**	,313**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,108	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,245**	,360**	,216*	,460**	,486**	,501**	1	,613**	,441**	,497**	,584**	,396**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,014	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,300**	,497**	,355**	,576**	,484**	,471**	,613**	1	,472**	,591**	,487**	,497**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,263**	,385**	,231**	,444**	,381**	,572**	,441**	,472**	1	,566**	,571**	,371**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.10	Pearson Correlation	,213*	,314**	,348**	,358**	,304**	,505**	,497**	,591**	,566**	1	,544**	,443**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	,162	,265**	,235**	,385**	,332**	,419**	,584**	,487**	,571**	,544**	1	,438**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,068	,002	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	,065	,280**	,353**	,289**	,364**	,313**	,396**	,497**	,371**	,443**	,438**	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,467	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,569**	,719**	,603**	,770**	,699**	,680**	,709**	,775**	,705**	,693**	,666**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

KESEJAHTERAAN (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,420**	,407**	,312**	,383**	,320**	,252**	,176*	,201*	,599**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,004	,047	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,420**	1	,412**	,502**	,309**	,416**	,191*	,341**	,403**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,031	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,407**	,412**	1	,571**	,309**	,524**	,350**	,474**	,462**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,312**	,502**	,571**	1	,494**	,596**	,446**	,592**	,423**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,383**	,309**	,309**	,494**	1	,568**	,488**	,412**	,349**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,320**	,416**	,524**	,596**	,568**	1	,527**	,487**	,421**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,252**	,191*	,350**	,446**	,488**	,527**	1	,541**	,443**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,004	,031	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,176*	,341**	,474**	,592**	,412**	,487**	,541**	1	,713**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	,201*	,403**	,462**	,423**	,349**	,421**	,443**	,713**	1	,598**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,599**	,638**	,729**	,798**	,703**	,785**	,671**	,698**	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

KINERJA (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,429**	,401**	,149	,074	,151	,104	,308**	,099	,479**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,093	,408	,088	,242	,000	,267	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,429**	1	,595**	,412**	,169	,303**	,233**	,296**	,210*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,056	,001	,008	,001	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,401**	,595**	1	,465**	,224*	,280**	,370**	,320**	,129	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,011	,001	,000	,000	,147	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,149	,412**	,465**	1	,478**	,409**	,375**	,450**	,418**	,712**

	Sig. (2-tailed)	,093	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,074	,169	,224*	,478**	1	,608**	,511**	,605**	,421**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,408	,056	,011	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,151	,303**	,280**	,409**	,608**	1	,614**	,642**	,537**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,088	,001	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,104	,233**	,370**	,375**	,511**	,614**	1	,625**	,449**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,242	,008	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,308**	,296**	,320**	,450**	,605**	,642**	,625**	1	,477**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,099	,210*	,129	,418**	,421**	,537**	,449**	,477**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,267	,017	,147	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,479**	,617**	,637**	,712**	,670**	,738**	,703**	,784**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha
X1	74,59	40,150	,449	,062	,634
X2	92,42	58,923	,547	,086	,610
Y	85,98	76,795	,253	,079	,657

TABULASI DATA UJICOBA VALIDASI

Reps	Jenis Kelamin	Usia	Status Kepegawaian	Lama Mengajar	Pendidikan	KEPEMIMPINAN												KESEJAHTERAAN									KINERJA								
						x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
1	Laki-Laki	25 - 35 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5
2	Perempuan	> 45 Tahun	PPPK	11 - 20 Tahun	S1	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
3	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	Perempuan	> 45 Tahun	PPPK	1 - 5 Tahun	S2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	2	2	4	5	2	5	4
5	Perempuan	36 - 45 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
6	Perempuan	> 45 Tahun	PPPK	> 20 Tahun	S1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
7	Perempuan	> 45 Tahun	PPPK	1 - 5 Tahun	S2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
8	Perempuan	36 - 45 Tahun	PPPK	> 20 Tahun	S2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	Laki-Laki	25 - 35 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
10	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	Perempuan	36 - 45 Tahun	PNS	> 20 Tahun	S1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
13	Perempuan	36 - 45 Tahun	PNS	> 20 Tahun	S1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	6 - 10 Tahun	S2	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
15	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	> 20 Tahun	S2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
16	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	> 20 Tahun	S1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
17	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	> 20 Tahun	S1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	Perempuan	> 45 Tahun	PPPK	6 - 10 Tahun	S1	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
19	Perempuan	> 45 Tahun	PPPK	6 - 10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
21	Perempuan	36 - 45 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
22	Laki-Laki	> 45 Tahun	PPPK	11 - 20 Tahun	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	Laki-Laki	36 - 45 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	Perempuan	> 45 Tahun	PNS	6 - 10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4
25	Perempuan	25 - 35 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3
26	Perempuan	36 - 45 Tahun	PPPK	11 - 20 Tahun	S1	3	3	5	1	2	2	3	3	1	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	Perempuan	25 - 35 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
28	Perempuan	25 - 35 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5
29	Perempuan	36 - 45 Tahun	PNS	11 - 20 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
30	Perempuan	36 - 45 Tahun	PNS	1 - 5 Tahun	S1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 : Hasil Olah Data Responden Utama

HASIL OLAHAN DATA SPSS 26

FREKWENSI DISTRIBUSI VARIABEL
KEPEMIMPINAN (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
N	Valid	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,46	4,38	4,38	4,32	4,20	4,30	4,34	4,41	4,15	4,33	4,34	4,30
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		5	5	5	5	5	4	4[a]	5	4	4[a]	5	5
Std. Deviation		,626	,689	,699	,752	,807	,691	,704	,715	,824	,689	,713	,779
Minimum		3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		571	561	560	553	538	550	556	564	531	554	555	551

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	7,0	7,0	7,0
	4	51	39,8	39,8	46,9
	5	68	53,1	53,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	12	9,4	9,4	10,2
	4	52	40,6	40,6	50,8
	5	63	49,2	49,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	13	10,2	10,2	10,9
	4	51	39,8	39,8	50,8
	5	63	49,2	49,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	1	,8	,8	1,6
	3	13	10,2	10,2	11,7
	4	54	42,2	42,2	53,9
	5	59	46,1	46,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2,3	2,3	2,3
	3	22	17,2	17,2	19,5
	4	49	38,3	38,3	57,8
	5	54	42,2	42,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,6	1,6	1,6
	3	11	8,6	8,6	10,2
	4	62	48,4	48,4	58,6
	5	53	41,4	41,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	3	11	8,6	8,6	9,4
	4	58	45,3	45,3	54,7
	5	58	45,3	45,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	1	,8	,8	1,6
	3	8	6,3	6,3	7,8
	4	53	41,4	41,4	49,2
	5	65	50,8	50,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	3	2,3	2,3	3,1
	3	20	15,6	15,6	18,8
	4	56	43,8	43,8	62,5
	5	48	37,5	37,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	13	10,2	10,2	10,9
	4	57	44,5	44,5	55,5
	5	57	44,5	44,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	15	11,7	11,7	12,5
	4	52	40,6	40,6	53,1
	5	60	46,9	46,9	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,6	1,6	1,6
	3	13	10,2	10,2	11,7
	4	55	43,0	43,0	54,7
	5	58	45,3	45,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

KESEJAHTERAAN (X2)

Statistics										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
N	Valid	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,09	4,20	4,30	4,30	4,20	4,25	4,29	4,44	4,41
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	5	5	4	4	4	5	5
Std. Deviation		,788	,703	,797	,716	,722	,687	,733	,612	,646
Minimum		2	2	1	2	2	1	1	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		524	538	550	551	537	544	549	568	565

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,6	1,6	1,6
	3	28	21,9	21,9	23,4
	4	54	42,2	42,2	65,6
	5	44	34,4	34,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,6	1,6	1,6
	3	15	11,7	11,7	13,3
	4	66	51,6	51,6	64,8
	5	45	35,2	35,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	4	3,1	3,1	3,9
	3	9	7,0	7,0	10,9
	4	56	43,8	43,8	54,7
	5	58	45,3	45,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	16	12,5	12,5	13,3

	4	54	42,2	42,2	55,5
	5	57	44,5	44,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	20	15,6	15,6	16,4
	4	60	46,9	46,9	63,3
	5	47	36,7	36,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	3	12	9,4	9,4	10,2
	4	68	53,1	53,1	63,3
	5	47	36,7	36,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	1	,8	,8	1,6
	3	12	9,4	9,4	10,9
	4	60	46,9	46,9	57,8
	5	54	42,2	42,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	5	3,9	3,9	4,7
	4	59	46,1	46,1	50,8
	5	63	49,2	49,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	8	6,3	6,3	7,0
	4	56	43,8	43,8	50,8
	5	63	49,2	49,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

KINERJA (Y)

Statistics										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,41	4,59	4,51	4,41	4,48	4,61	4,50	4,52	4,48
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mode		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Std. Deviation		,769	,633	,615	,788	,602	,521	,640	,639	,698
Minimum		1	3	2	1	2	3	2	2	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		565	588	577	564	574	590	576	579	573

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,6	1,6	1,6
	2	1	,8	,8	2,3
	3	7	5,5	5,5	7,8
	4	50	39,1	39,1	46,9
	5	68	53,1	53,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	7,8	7,8	7,8
	4	32	25,0	25,0	32,8
	5	86	67,2	67,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	5	3,9	3,9	4,7
	4	50	39,1	39,1	43,8
	5	72	56,3	56,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	3	2,3	2,3	3,1
	3	9	7,0	7,0	10,2
	4	45	35,2	35,2	45,3
	5	70	54,7	54,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	4	3,1	3,1	3,9
	4	55	43,0	43,0	46,9
	5	68	53,1	53,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,6	1,6	1,6
	4	46	35,9	35,9	37,5
	5	80	62,5	62,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	7	5,5	5,5	6,3
	4	47	36,7	36,7	43,0
	5	73	57,0	57,0	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,8	,8	,8
	3	7	5,5	5,5	6,3
	4	44	34,4	34,4	40,6
	5	76	59,4	59,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	1	,8	,8	1,6
	3	6	4,7	4,7	6,3
	4	48	37,5	37,5	43,8
	5	72	56,3	56,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73122095
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,080
	Negative	-,115
Test Statistic		2,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI LINIERITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	358,367	21	17,065	1,158	,303
		Linearity	65,906	1	65,906	4,474	,037
		Deviation from Linearity	292,461	20	14,623	,993	,477
	Within Groups		1561,601	106	14,732		
	Total		1919,969	127			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000		
	X1	,036	,066	,054	,539	,591	,723	1,382
	X2	,239	,097	,249	2,465	,015	,723	1,382
a. Dependent Variable: Y								

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000
	X1	,036	,066	,054	,539	,591
	X2	,039	,057	,049	,465	,415
a. Dependent Variable: Y						

REGRESI LINIER BERGANDA

UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,507	3,300		9,245	,000
	X1	,336	,166	,354	3,539	,008
	X2	,239	,097	,249	2,465	,015

UJI F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,874	2	75,937	5,369	,006[b]
	Residual	1768,095	125	14,145		
	Total	1919,969	127			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

KOEFISIEN R^2

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,881[a]	,579	,544	9,761	,579
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden Utama

TABULASI DATA RESPONDEN UTAMA																														
Reps	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3
8	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5
11	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	2
13	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	2	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4
15	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	2	2	4	5	2	5	4
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
32	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
34	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
35	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
38	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
41	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
51	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
52	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4

55	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
63	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
67	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
68	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	5	4	2	2	4	5	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
77	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
81	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
82	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
83	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
84	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1
87	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4
90	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
91	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
92	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	2	3	5	1	3	4	5	5	5	5	3	5
94	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
95	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3
97	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5
99	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3
100	3	3	5	1	2	2	3	3	1	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
101	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
104	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
105	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
106	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
108	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
110	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	3	4	3	3	5	1	2	2	3	3	1	5	2	2	3	5	4	5	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4

112	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
115	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	5	1	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
117	4	2	2	2	2	4	5	1	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
121	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3
122	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
123	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
124	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
125	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
126	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 5: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Pernyataan
Motivasi	Memotivasi guru dalam bekerja	1	Kepala madrasah memotivasi saya dalam bekerja.
Motivasi	Mendorong semangat kerja guru	2	Kepala madrasah mendorong semangat kerja guru.
Arahan	Memberikan arahan kerja	3	Kepala madrasah memberikan arahan kerja yang jelas.
Arahan	Menjelaskan tujuan kerja madrasah	4	Kepala madrasah menjelaskan tujuan kerja madrasah.
Pembimbingan	Membimbing guru dalam mengajar	5	Kepala madrasah membimbing saya dalam mengajar.
Pembimbingan	Membantu guru saat mengalami kesulitan	6	Kepala madrasah membantu saya saat mengalami kesulitan.
Pembinaan	Mendukung pengembangan kompetensi guru	7	Kepala madrasah mendukung pengembangan kompetensi saya.
Pembinaan	Membina kedisiplinan guru	8	Kepala madrasah membina kedisiplinan guru.
Penghargaan	Memberikan penghargaan atas kinerja	9	Kepala madrasah memberikan penghargaan atas kinerja.
Dukungan	Memberikan dukungan moral	10	Kepala madrasah memberikan dukungan moral.
Dukungan	Menyediakan fasilitas pembelajaran	11	Kepala madrasah menyediakan fasilitas pembelajaran.
Dukungan	Membantu kebutuhan kerja guru	12	Kepala madrasah membantu kebutuhan kerja guru.

Sumber: Disusun peneliti berdasarkan teori Wahjosumidjo (2013).

Kisi-Kisi Instrumen Kesejahteraan Guru (X2)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Pernyataan
Faktor Motivator (Intrinsik)	Penghargaan atas kinerja	1	Saya mendapatkan penghargaan atas kinerja saya.
Faktor Motivator (Intrinsik)	Kesempatan berprestasi	2	Saya memiliki kesempatan untuk berprestasi.
Faktor Motivator (Intrinsik)	Tanggung jawab	3	Saya diberikan tanggung jawab sesuai kemampuan.
Faktor Motivator (Intrinsik)	Pengembangan profesional	4	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan profesional.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Gaji	5	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Tunjangan	6	Saya menerima tunjangan yang memadai.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Lingkungan kerja	7	Lingkungan kerja saya nyaman.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Hubungan kerja	8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik.
Faktor Pemeliharaan (Hygiene/Ekstrinsik)	Keamanan kerja	9	Saya merasa aman dalam bekerja.

Sumber: Disusun peneliti berdasarkan Two-Factor Theory Frederick Herzberg.

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Pernyataan
Perencanaan Pembelajaran	Menyusun perangkat pembelajaran	1	Saya menyusun perangkat pembelajaran sebelum mengajar.
Perencanaan Pembelajaran	Menetapkan tujuan pembelajaran	2	Saya menetapkan tujuan pembelajaran secara jelas.
Perencanaan Pembelajaran	Memilih metode pembelajaran	3	Saya memilih metode pembelajaran sesuai materi.
Pelaksanaan Pembelajaran	Menyampaikan materi pembelajaran	4	Saya menyampaikan materi dengan jelas.
Pelaksanaan Pembelajaran	Mengelola kelas	5	Saya mengelola kelas secara kondusif.
Pelaksanaan Pembelajaran	Melibatkan siswa secara aktif	6	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran.
Evaluasi Pembelajaran	Menyusun instrumen penilaian	7	Saya menyusun instrumen penilaian.
Evaluasi Pembelajaran	Melakukan evaluasi hasil belajar	8	Saya melakukan evaluasi hasil belajar.
Evaluasi Pembelajaran	Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran	9	Saya melakukan remedial atau pengayaan.

Sumber: Disusun peneliti berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Lampiran 6: Instrumen Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Payakumbuh

Identitas Peneliti

Nama : Nadir, S.Kom

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Universitas : UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Lembar Permohonan Menjadi Responden

Dengan hormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk menjadi responden penelitian ini. Seluruh jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mohon mengisi angket sesuai kondisi yang sebenarnya. Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Identitas	**Keterangan**
Jenis Kelamin	☐ Laki-laki ☐ Perempuan
Usia	..... Tahun
Status Kepegawaian	☐ ASN/PNS ☐ PPPK ☐ Honorer
Asal Madrasah	.....
Lama Mengajar di Madrasah Ini	☐ <5 tahun ☐ 5–10 tahun ☐ 11–15 tahun ☐ >15 tahun
Pendidikan Terakhir	☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Petunjuk Pengisian

- Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
- Beri tanda centang (✓) pada satu pilihan jawaban.
- Tidak ada jawaban benar atau salah.
- Jawablah sesuai kondisi yang sebenarnya.

Skala Penilaian

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

INSTRUMEN PENELITIAN

VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyusun perangkat pembelajaran sebelum mengajar	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya menetapkan tujuan pembelajaran secara jelas	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya memilih metode pembelajaran sesuai materi	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya menyampaikan materi dengan jelas	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya mengelola kelas secara kondusif	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran	☐	☐	☐	☐	☐
7	Saya menyusun instrumen penilaian	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya melakukan evaluasi hasil belajar	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya melakukan remedial atau pengayaan	☐	☐	☐	☐	☐

VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kepala madrasah memotivasi saya dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kepala madrasah mendorong semangat kerja guru	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kepala madrasah memberikan arahan kerja yang jelas	☐	☐	☐	☐	☐
4	Kepala madrasah menjelaskan tujuan kerja madrasah	☐	☐	☐	☐	☐
5	Kepala madrasah membimbing saya dalam mengajar	☐	☐	☐	☐	☐

6	Kepala madrasah membantu saya saat mengalami kesulitan	☐	☐	☐	☐	☐
7	Kepala madrasah mendukung pengembangan kompetensi saya	☐	☐	☐	☐	☐
8	Kepala madrasah membina kedisiplinan guru	☐	☐	☐	☐	☐
9	Kepala madrasah memberikan penghargaan atas kinerja	☐	☐	☐	☐	☐
10	Kepala madrasah memberikan dukungan moral	☐	☐	☐	☐	☐
11	Kepala madrasah menyediakan fasilitas pembelajaran	☐	☐	☐	☐	☐
12	Kepala madrasah membantu kebutuhan kerja guru	☐	☐	☐	☐	☐

VARIABEL KESEJAHTERAAN GURU (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan penghargaan atas kinerja saya	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya memiliki kesempatan untuk berprestasi	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya diberikan tanggung jawab sesuai kemampuan	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan profesional	☐	☐	☐	☐	☐
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya menerima tunjangan yang memadai	☐	☐	☐	☐	☐
7	Lingkungan kerja saya nyaman	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya merasa aman dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 7: SK Penunjukan Dosen Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : B-274/Un.26.5/HK.00.5/03/2025
Tentang
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA PASCASARJANA PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

Menimbang :
a. Bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinasinya penulisan Tesis mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada pembimbing.
b. Bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 85 Tahun 2022, tentang Perubahan UIN Bukittinggi menjadi UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Kementerian Agama.
5 Peraturan Menteri Agama RI No.76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Tesis mahasiswa an. **Nadir** NIM. 10224014 dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Lima Puluh Kota".**

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**Dr. Hamdi Abdul Karim, M.Pd.I**
NIP	:	198702082015031002
Pangkat/Gol.Ruang	:	Lektor/ IIId
Bidang Keahlian Pokok	:	Manajemen Pendidikan Islam
Memberi Mata Kuliah	:	Manajemen Pembiayaan
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 17 Maret 2025
DIREKTUR

NUNU BURHANUDDIN

Tembusan :
1. Pembimbing
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 8 : Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
PASCASARJANA
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://pasca.uinbukittinggi.ac.id | Email : pasca@uinbukittinggi.ac.id

Nomor : B-0458/Un.26.5/PP.00.9/05/2026 13 Mei 2026
Lamp. : -
Prihal : MOHON IZIN PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah MAN 1, 2, 3 Kota Payakumbuh

di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr, Wb.
Dengan Hormat,

Dalam rangka mengumpulkan data penelitian untuk menyusun Tesis bagi Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Bukittinggi, kami harapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan kesempatan penelitian kepada Mahasiswa:

Nama	:	**Nadir**
NIM	:	10224014
Smt./Prodi.	:	IV/ Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	:	**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kota Payakumbuh**
Lokasi Penelitian	:	**MAN 1 Kota Payakumbuh, MAN 2 Kota Payakumbuh, dan MAN 3 Kota Payakumbuh**
Waktu	:	Mei-Juni 2026

Demikian surat ini disampaikan, atas bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum Wr, Wb.

DIREKTUR PASCASARJANA
UIN BUKITTINGGI

Prof. Dr. Nunu Burhanuddin, Lc., M.Ag
NIP. 197305102000121002

Tembusan :

Yang bersangkutan

Lampiran 9: Surat Keterangan Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUH
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KOTA PAYAKUMBUH
Jalan Rasyid Taher Nomor 56 Parambahan Kota Payakumbuh
Kode Pos 26219 Telp:0752 93431 Email : man1pyk@gmail.com web: man1pyk.sch.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : B-427/Ma.03.14.1/KP.01.2/07/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MAN 1 Kota Payakumbuh, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: **NADIR**
NIM	10224014
Fakultas	: Pascasarjana
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	: Pengaruh Kepemimpan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kota Payakumbuh.

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di MAN 1 Kota Payakumbuh dari Bulan Mei s.d Juli 2026. Sesuai dengan surat dari Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Nomor : B-0458/Un.26.5/PP.00.9/05/2026 tanggal 13 Mei 2026.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Payakumbuh, 8 Juli 2026
Kepala MAN 1 Kota Payakumbuh

Is Yanti, S.Pd
NIP. 196803081997032005

Tembusan,
1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumbar
2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUH
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KOTA PAYAKUMBUH
Jalan Soekarno Hatta Kel. Padangtangah Balai Nan Duo Kec. Payakumbuh Barat
Email : mandua_pyk@yahoo.com Kode Pos 26224 Telpon (0752) 92153
Akreditasi madrasah A NPSN .10311406,Statistik.131113760002

SURAT KETERANGAN
Nomor: 23/Ma.03.14.2/07/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Payakumbuh, dengan ini menerangkan nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: **Nadir**
NIM	: 10224014
Smt./Prodi.	: IV/ Manajemen Pendidikan Islam
Universitas	: UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan Penelitian di lapangan MAN 2 Kota Payakumbuh pada Bulan Mei s.d Juni 2026 dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kota Payakumbuh "**

Demikian disampaikan atas perhatiannya terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih.

Payakumbuh, 8 Juli 2026
Kepala

Sahidin

Tembusan :
1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prop. Sumbar
2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUH
MAN 3 PLUS KETERAMPILAN KOTA PAYAKUMBUH
Jalan Syekh Ibrahim Harun Kel. Tiakar Kec. Payakumbuh Timur
Telp. (0752) 92362 Kode Pos 26231

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-1/Ma.03.14.3/KP.01.2/VII/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala MAN 3 Plus Keterampilan Kota Payakumbuh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Nadir
NIM	: 10224014
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah melakukan Penelitian dalam rangka Penyusunan Tesis dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se Kota Payakumbuh"*

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Payakumbuh, 8 Juli 2026
Kepala MAN 3 Plus Keterampilan
Kota Payakumbuh

Muhammad Suhardi

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).