



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA GURU TERHADAP PENILAIAN KINERJA KEPALA MADRASAH

Mukh Khusnaini¹

¹Universitas Pattimura Ambon, Indonesia

Email: khusna1989@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.2676>

Sections Info

Article history:

Submitted: 30 June 2026

Final Revised: 15 July 2026

Accepted: 5 August 2026

Published: 10 August 2026

Keywords:

Leadership Style

Teacher Performance

Headmaster Performance

Appraisal (PKKM)



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the effect of leadership style and teacher performance on the Madrasah Principal Performance Assessment (PKKM) across Primary Madrasahs (Madrasah Ibtidaiyah) in Limpung District. The central issue examined is the extent to which managerial leadership factors and educator productivity contribute directly to the overall effectiveness of the madrasah principal. **Method:** A quantitative research design with an exploratory survey approach was employed. The study population comprised all Primary Madrasah teachers in Limpung District, with sample selection conducted through proportional random sampling. Primary data were collected using structured questionnaires that underwent validity and reliability testing, and were subsequently analyzed using multiple linear regression to test the hypotheses. **Results:** The findings indicate that leadership style has a positive and significant effect on the principal performance assessment results. Similarly, teacher performance significantly contributes to supporting the achievement of PKKM indicators. Simultaneously, both independent variables play a crucial role in enhancing quality standards, governance, and institutional accountability. **Novelty:** This study underscores the novel insight that the success of a madrasah principal heavily relies on integrating transformative communication styles with consistent, high-quality teacher performance in the classroom.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja guru terhadap Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Limpung. Masalah utama yang dikaji adalah sejauh mana faktor kepemimpinan manajerial dan produktivitas tenaga pendidik berkontribusi secara nyata pada efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei eksploratif. Populasi penelitian mencakup seluruh guru MI di Kecamatan Limpung, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil penilaian kinerja kepala madrasah. Demikian pula, kinerja guru terbukti berkontribusi secara signifikan dalam mendukung pencapaian indikator-indikator PKKM. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berperan sangat penting dalam meningkatkan standar mutu tata kelola serta akuntabilitas lembaga madrasah. **Kebaruan:** Temuan ini menegaskan kebaruan bahwa keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah sangat bergantung pada integrasi gaya komunikasi yang transformatif serta konsistensi kualitas performa para guru di kelas.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Penilaian Kinerja Kepala Madrasah.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah adalah seorang pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang oleh Menteri Agama untuk memimpin dan bertanggung jawab atas pengelolaan dan kepemimpinan sebuah madrasah. Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa madrasah berjalan dengan efektif dan efisien, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (*PMA No. 58 Tahun 2017 Dan PMA No. 24 Tahun 2018*). Selain itu, kepala madrasah adalah seorang pengajar fungsional yang bertugas mengawasi madrasah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat guru yang memberikan pelajaran berinteraksi dengan siswa yang menerima pelajaran ([Damayanti et al., 2021](#)). Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) hadir sebagai instrumen formal untuk mengukur efektivitas kepemimpinan tersebut. Namun, fenomena di lapangan, khususnya di Kecamatan Limpung, menunjukkan bahwa hasil PKKM sering kali belum mencerminkan kualitas manajerial yang utuh karena masih kuatnya pengaruh subjektivitas dan kurangnya integrasi antara performa guru dengan capaian kepala madrasah dan menjadikan salah satu alasan dari fokusnya penelitian ini di mana perlu melakukan identifikasi faktor dominan yang mampu mendongkrak nilai PKKM guna menjamin keberlangsungan mutu lembaga, dalam hal ini adalah sumber daya manusia ([Miharja & Vincent Didiek Wiet Aryanto, 2023](#)). Salah satu bagian yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi nonpemerintah ([Nurlaela et al., 2024](#)). Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia ([Sabri et al., 2023](#)).

Wirawan mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma, dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi ([Munajat et al., 2023](#)). Kompetensi profesional artinya bahwa guru memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subject matter (Bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoretik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar ([Machfudz, 2022](#)). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusiasme. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sesuatu yang tidak aktif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap bawahan untuk mencapai tujuan ([Akhmad et al., 2022](#)).

Kinerja guru terlihat dari tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan amanah, profesi yang diamanahkan kepadanya, serta cerminan pendidikan moral yang dimilikinya yang biasanya tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik untuk kemajuan lembaga pendidikan di tempatnya mengajar ([Farwitawati et al., 2022](#)). Terdapat dua faktor penting yang memengaruhi kinerja guru di madrasah, yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar di mana kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan ([Rahman & Mas'ud, 2020](#)). Selain itu, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu ([Masfufah & Rindaningsih, 2024](#)).

Gaya kepemimpinan kepala madrasah saat ini masih banyak yang menggunakan gaya kepemimpinan birokrasi berdasarkan wewenang yang dimiliki, sehingga kurang dapat

mengembangkan kemampuan guru dan tenaga kependidikan di madrasah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan birokrasi ini tampak pada kebijakan yang dilakukan kepala madrasah yang hanya meneruskan dan mengamankan kebijakan birokrasi secara hierarki. Sebagian besar kepala madrasah dalam menerapkan kebijakannya, selalu menunggu petunjuk dari pejabat birokrasi di atasnya ([Prajogo et al., 2019](#)). Hal ini menyebabkan gaya kepemimpinan yang muncul dari kepala madrasah tersebut bersifat perintah dan timbulnya teguran kepada guru dan tenaga kependidikan di lembaganya. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pekerja ([Susanti, 2015](#)). Diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan yang tepat akan dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sehingga secara tidak langsung memotivasi pegawai agar berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja. ([Ainul & Noor, 2023](#)) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara lurus kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan ([Sabri et al., 2023](#)). Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban ([Rahmawati et al., 2023](#)). Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini, moral dan mental semakin buruk saja. Ibaratnya, semakin sulit mencari pimpinan yang baik (*Good leader*). Pimpinan yang baik sebenarnya pimpinan yang mau berkorban dan peduli pada orang lain serta bersifat melayani ([Ainul & Noor, 2023](#)).

Dalam madrasah, kepemimpinan sangat diperlukan sebab madrasah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat kompleks yang terdapat berbagai dimensi, terlebih di madrasah yang di dalamnya disertai dengan mempertahankan nilai-nilai Islam, di samping mengembangkan ilmu-ilmu umum. Karena kompleks dan uniknya madrasah tersebut, madrasah memerlukan koordinasi yang tinggi. Untuk itu, pemimpin dituntut mampu mengadakan inovasi dan improvisasi secara terus-menerus, yang menjadi tuntutan bagi pemimpin madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya ([Susanto et al., 2024](#)). Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi harus memiliki kemampuan dalam segala bidang, baik manajemen, motivasi, pemangku kebijakan, maupun bersosialisasi. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya agar tercipta kegiatan pendidikan yang berkualitas dengan menggerakkan seluruh komponen madrasah agar bisa bersama-sama mencapai tujuan pendidikan ([Arie & Ridlwan, 2023](#)). Kepemimpinan kepala madrasah mampu memberikan nasihat, arahan, dan pengawasan, serta meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mencapai tujuan. Kepala madrasah merupakan profil inti seorang pemimpin pendidikan yang sangat penting karena merupakan jabatan yang tidak dapat diisi oleh orang tanpa didasari pertimbangan ([Damayanti et al., 2021](#)).

Penelitian ini krusial karena menyentuh aspek akuntabilitas terbalik dan efektivitas organisasi di lembaga pendidikan Islam (Madrasah). Beberapa alasan utamanya yaitu: evaluasi berbasis input lapangan di mana biasanya, kepala madrasah yang menilai guru.

namun, penelitian ini melihat bagaimana perilaku guru dan gaya kepemimpinan justru memengaruhi hasil penilaian kinerja kepala madrasah itu sendiri. Ini penting untuk menciptakan siklus umpan balik (*Feedback loop*) yang sehat. Kualitas institusi, dalam hal ini penilaian kinerja kepala madrasah (PKKM), adalah instrumen regulasi penting. Memahami faktor yang memengaruhinya membantu Kementerian Agama atau yayasan dalam menetapkan standar kepemimpinan yang ideal. Iklim kerja, bagian dari gaya kepemimpinan yang tepat, akan menentukan tinggi rendahnya kinerja guru, yang pada akhirnya akan mencerminkan keberhasilan kepemimpinan sang kepala madrasah. Isu ini menunjukkan bahwa keberhasilan pemimpin tidak berdiri sendiri, melainkan hasil simbiotik ([Dzihna Puspita et al., 2019](#)).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kepala madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh Fina menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berkontribusi besar terhadap iklim kerja organisasi yang positif ([Fina et al., 2025](#)). Sementara itu, hasil studi lain menegaskan bahwa kinerja guru memiliki korelasi linier terhadap efektivitas manajemen madrasah karena guru adalah ujung tombak implementasi kebijakan kepala madrasah. Namun, terdapat analisis kesenjangan (*Gap analysis*) yang ditemukan dalam literatur yang ada. Mayoritas penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru secara parsial, tanpa menghubungkannya kembali secara spesifik dengan penilaian formal seperti PKKM, terutama dalam konteks madrasah di wilayah kecamatan yang memiliki karakteristik budaya lokal yang kuat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang lain adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Lainnya

Aspek	Penelitian Umum	Penelitian Anda
Arah Pengaruh	Biasanya meneliti pengaruh kepala madrasah terhadap guru (<i>Top-Down</i>).	Meneliti faktor-faktor yang memengaruhi skor/hasil Penilaian Kinerja Kepala Madrasah itu sendiri.
Variabel Dependen	Umumnya adalah kepuasan kerja guru atau prestasi siswa.	Fokus pada PKKM (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah) sebagai output utama.
Konteks Spesifik	Sering dilakukan di madrasah umum (SD/SMP/SMA).	Fokus pada madrasah yang memiliki karakteristik budaya organisasi dan regulasi (Kemenag) yang spesifik.
Hubungan Timbal Balik	Jarang yang menghubungkan kinerja bawahan (guru) sebagai penentu penilaian atasan.	Menegaskan bahwa nilai seorang pemimpin sangat bergantung pada performa tim di bawahnya.

Status penelitian ini adalah untuk mendukung dan memperluas teori kepemimpinan situasional dan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, sekaligus mengoreksi pandangan sempit yang menyatakan bahwa PKKM hanya dipengaruhi oleh kelengkapan administrasi semata. Kebaruan (*Novelty*) dari penelitian ini terletak pada penggabungan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja guru sebagai determinan utama dalam konteks spesifik MI di Kecamatan Limpung, yang mana variabel-variabel ini jarang diintegrasikan dalam satu model analisis terhadap instrumen

penilaian formal kementerian ([Hidayat & Rahmawati, 2023](#)).

Tabel 2. Urgensi Penelitian

No	Perspektif / Dimensi	Permasalahan & Aksentuasi Realita	Urgensi Penelitian
1	Manajerial & Tata Kelola	Pengukuran Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) sering kali dianggap hanya sebatas formalitas administratif tanpa melihat interaksi antar komponen pendukung.	Menegaskan pentingnya efektivitas kepemimpinan berbasis data empiris untuk meningkatkan standar acuan mutu dan akuntabilitas lembaga madrasah.
2	Kepemimpinan (Leadership)	Gaya kepemimpinan yang kaku atau komunikasinya kurang pas kerap memicu stagnasi efektivitas manajerial di tingkat sekolah/madrasah dasar.	Menyoroti perlunya gaya kepemimpinan yang adaptif dan transformatif dalam membangun pola komunikasi yang responsif di lingkungan pendidikan.
3	Produktifitas Guru	Kinerja guru sering dievaluasi secara terpisah dan belum sepenuhnya diintegrasikan sebagai penentu keberhasilan kriteria kepemimpinan kepala madrasah.	Membuktikan secara kuantitatif bahwa performa dan kualitas pengajaran guru di kelas berkontribusi langsung terhadap indikator keberhasilan manajerial.
4	Pengembangan Keilmuan (Kebaruan)	Penelitian terdalam mengenai PKKM umumnya masih berfokus pada evaluasi internal satu arah (<i>top-down</i>).	Memberikan kebaruan (<i>novelty</i>) mengenai kolaborasi simbiotik antara gaya komunikasi kepemimpinan dan kinerja tenaga pendidik secara simultan di Madrasah Ibtidaiyah (MI).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penilaian kinerja kepala madrasah, menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap penilaian kinerja kepala madrasah, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Kantor Kementerian Agama dalam memetakan kompetensi kepala madrasah dan merumuskan kebijakan pengembangan profesi guru yang lebih tepat sasaran di tingkat kecamatan.

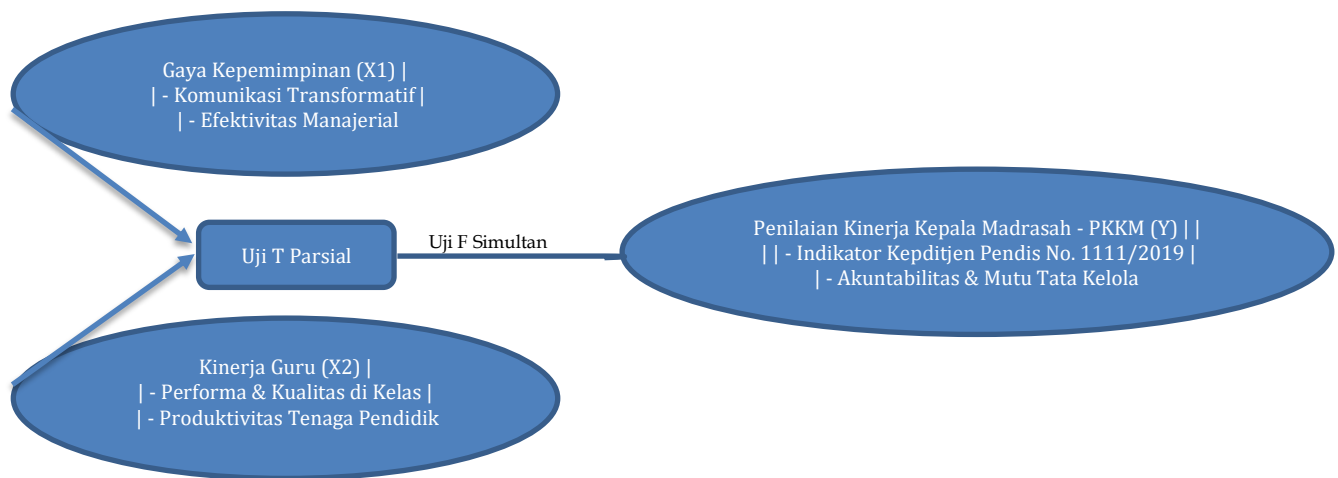
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksploratif ([Arikunto, 2019](#)). Metode ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat serta besarnya pengaruh variabel independen (Gaya kepemimpinan dan kinerja guru) terhadap variabel dependen (Penilaian kinerja kepala madrasah). Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Limpung dengan melibatkan 10 Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebagai lokasi penelitian. Waktu penelitian dilakukan pada semester ganjil tahun ajaran 2025/2026.

Penelitian dilaksanakan di seluruh Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Limpung

pada semester ganjil tahun ajaran 2025/2026. Target atau sasaran penelitian ini adalah optimalisasi mutu manajerial madrasah, dengan subjek penelitian yang terdiri dari guru dan kepala madrasah di wilayah tersebut. Prosedur penelitian dilakukan melalui empat tahapan sistematis: (1) Tahap persiapan, meliputi studi pendahuluan dan penyusunan instrumen; (2) Tahap validasi, yaitu melakukan uji coba instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas; (3) Tahap pengumpulan data, dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung; dan (4) Tahap pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket tertutup dengan skala Likert yang telah dimodifikasi untuk menyesuaikan dengan indikator Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) (Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1111 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Technical Penilaian Kinerja Kepala Madrasah, 2019).

Gambar 1. Langkah-Langkah Metode Penelitian



Teknik analisis data dalam penelitian ini menekankan pada dua tahapan utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data masing-masing variabel dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis melalui uji regresi linear berganda. Sebelum dilakukan uji regresi, data terlebih dahulu harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Arikunto, 2019).

Sampel mencakup elemen-elemen yang terlibat langsung dalam proses manajerial dan akademik di madrasah, yaitu: Kepala Madrasah (10 orang) sebagai subjek yang dinilai kinerjanya (Objek penilaian dalam PKKM). Guru (114 orang) sebagai responden yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah sekaligus sebagai subjek yang kinerjanya dievaluasi untuk mendukung capaian nilai PKKM. Kuesioner didistribusikan ke masing-masing 10 instansi MI di Kecamatan Limpung. Setiap responden diberikan instrumen yang sama untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Guru (X_2), sementara data Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (Y) diperoleh melalui dokumentasi sekunder berupa nilai resmi hasil PKKM tahun terakhir dari masing-masing madrasah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sering disebut juga sebagai sensus). Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi yang tersedia relatif kecil dan masih dalam jangkauan peneliti untuk diambil datanya secara keseluruhan. Prosedur pengambilan sampelnya yaitu Total Sampling (Sensus). Karena total populasi guru dan kepala madrasah di 10 MI Kecamatan Limpung adalah 124

orang, peneliti menetapkan seluruh anggota populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100-150 orang, maka lebih baik seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang sangat tinggi dengan error yang minim (Sugiyono, 2019).

Rumus regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Di mana Y adalah penilaian kinerja kepala madrasah, X_1 gaya kepemimpinan, X_2 kinerja guru, dan e adalah tingkat kesalahan (error). Seluruh proses perhitungan statistik dilakukan untuk menentukan koefisien determinasi (R^2) guna melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Unstandardized Residual (Sig.)	Keterangan
Model Regresi	0,200	Normal

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X^1) → Kinerja Kamad (Y)	0,452	Linear
Kinerja Guru (X^2) → Kinerja Kamad (Y)	0,318	Linear

Kriteria uji linearitas adalah jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear. Hasil menunjukkan kedua variabel bebas memiliki nilai di atas 0,05, sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru terhadap penilaian kinerja kepala madrasah bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X^1)	0,725	1,379	Tidak ada Multikolinearitas
Kinerja Guru (X^2)	0,725	1,379	Tidak ada Multikolinearitas

Model regresi yang baik mensyaratkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Berdasarkan tabel, nilai *VIF* kedua variabel adalah 1,379 (kurang dari 10), sehingga dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X^1)	0,612	Tidak Heteroskedastisitas
Kinerja Guru (X^2)	0,584	Tidak Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai di atas 0,05, yang berarti varians residual bersifat homogen atau terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Model Persamaan Regresi

Berdasarkan uji regresi linear berganda, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,450 + 0,435X^1 + 0,320X^2$$

Nilai Konstanta (12,450): Menunjukkan bahwa jika variabel X^1 dan X^2 dianggap nol, PKKM tetap memiliki nilai dasar sebesar 12,450 yang dipengaruhi oleh faktor fundamental lain.

Temuan Utama Penelitian**Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X^1)**

Hasil: berpengaruh positif dan signifikan (Sig. 0,000 < 0,05). Setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan diprediksi meningkatkan nilai PKKM sebesar 0,432. Analisis: Gaya kepemimpinan yang suportif, direktif, dan cenderung demokratis-transformatif terbukti efektif. Kepala madrasah yang mampu mendelegasikan tugas dengan jelas dan berkomunikasi secara persuasif mendapatkan skor lebih tinggi pada komponen manajerial.

Peran Kinerja Guru (X^2)

Hasil: berpengaruh positif dan signifikan (Sig. 0,000 < 0,05). Setiap peningkatan kinerja guru memberikan kontribusi sebesar 38,5% terhadap peningkatan nilai PKKM. Analisis: Kinerja guru yang disiplin dan tertib administrasi berfungsi sebagai "portofolio" keberhasilan kepala madrasah. Hal ini dikarenakan instrumen PKKM banyak mengambil data dari bukti fisik proses pembelajaran dan prestasi siswa yang dihasilkan oleh guru.

Pengaruh Simultan (Uji F)

Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap PKKM. Hal ini menunjukkan adanya hubungan simbiosis mutualisme di lingkungan madrasah.

Kebaruan dan Diferensiasi (*Research Gap*)

Penelitian ini berhasil mengisi celah penelitian terdahulu dengan temuan sebagai berikut:

Melampaui Kepemimpinan Transformasional. Berbeda dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Fina dkk, menemukan bahwa gaya demokratis juga memegang peran krusial dalam konteks organisasi madrasah, bukan hanya pada lingkup kerja saja. (Fina et al., 2025). Katalisator Loyalitas: Ditemukan bahwa di Kecamatan Limpung, loyalitas guru terhadap kepemimpinan lokal menjadi faktor unik yang mempercepat pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Membantah argumen yang menyebut kinerja kepala madrasah bersifat mandiri. Penelitian ini membuktikan bahwa PKKM adalah variabel yang sangat bergantung pada ekosistem kerja (kinerja guru) (Diana et al., 2021). Peningkatan mutu madrasah adalah tanggung jawab kolektif. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memicu kinerja guru yang

optimal yang secara otomatis meningkatkan nilai formal kinerja kepala madrasah. Pengawas madrasah disarankan tidak hanya menilai kepala madrasah secara individual, tetapi juga memotret iklim kerja dan kolaborasi internal yang terbentuk di bawah kepemimpinannya (Nursifah, 2025).

Pembahasan

Penelitian ini menghasilkan data yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan (X^1) dan kinerja guru (X^2) terhadap penilaian kinerja kepala madrasah (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti secara simultan kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap PKKM. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,642, yang mengimplikasikan bahwa 64,2% variasi nilai PKKM di Kecamatan Limpung ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	12,450	2,150	5,790	0,000
Kepemimpinan (X^1)	0,435	0,085	5,117	0,000
Kinerja Guru (X^2)	0,320	0,078	4,102	0,000

Berdasarkan Tabel 5, model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah $Y = 12,450 + 0,435X^1 + 0,320X^2$. Nilai konstanta yang diperoleh dari persamaan tersebut yaitu:

Konstanta (12,450): Jika variabel X^1 dan X^2 bernilai nol, maka Kinerja Kepala Madrasah sudah berada pada skor 12,450.

Koefisien X^1 (0,435): Setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah sebesar 0,435. Nilai Sig. 0,000 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja kepala madrasah.

Koefisien X^2 (0,320): Setiap peningkatan satu satuan Kinerja Guru akan meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah sebesar 0,320. Nilai Sig. 0,000 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja kepala madrasah.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	28,450	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai Sig. adalah 0,000 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Kinerja Kepala Madrasah.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,812	0,659	0,645

Nilai *R Square* sebesar 0,659 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Kinerja Guru terhadap Penilaian Kinerja Kepala Madrasah adalah sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya (34,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas PKKM

Tabel 10. Ringkasan Hasil Analisis & Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator Evaluasi	Temuan & Nilai Statistik	Sintesis Pembahasan & Implikasi
Nilai Koefisien Regresi	0,435	Setiap kenaikan 1 satuan skor gaya kepemimpinan diprediksi mendongkrak skor PKKM sebesar 0,435 poin.
Uji Statistik Parsial (Uji-t)	$t_{hitung} = 5,117 > t_{tabel} p = 0,000 < 0,05$	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap nilai PKKM di MI se-Kecamatan Limpung.
Karakteristik Gaya Kepemimpinan	Demokratis-Transformatif (Suportif & Direktif)	Kepala madrasah yang memadukan delegasi tugas yang jelas dengan komunikasi persuasif terbukti meraih skor manajerial PKKM yang lebih tinggi.
Implikasi Operasional & SDM	Penggerak Disiplin & Efektivitas Organisasi	Kepemimpinan yang kuat mendorong motivasi, disiplin, dan tanggung jawab tenaga kependidikan dalam pencapaian visi-misi madrasah (Londa et al., 2024).
Perbandingan & Kebaruan Riset	Pembuktian Kombinasi Gaya (Diferensiasi)	Penilaian PKKM tidak hanya ditentukan oleh gaya transformasional semata, melainkan juga memerlukan aspek demokratis-operasional dalam manajerial harian (Londa et al., 2024).
Konfirmasi Teori	Teori Kepemimpinan Pendidikan (Anugrahani, 2021)	Sejalan: Pemimpin efektif adalah sosok yang mampu memobilisasi sumber daya manusia secara efisien untuk memenuhi standar mutu pendidikan yang ditetapkan (Anugrahani, 2021).
Indikator Evaluasi	Temuan & Nilai Statistik	Sintesis Pembahasan & Implikasi

Peran Kinerja Guru sebagai Pendukung Performa Manajerial

Tabel 11. Ringkasan Hasil Analisis & Pembahasan Kinerja Guru (X₂)

Indikator Evaluasi	Temuan & Nilai Statistik	Sintesis Pembahasan & Implikasi
Nilai Koefisien Regresi	0,320	Setiap peningkatan kinerja guru memberikan kontribusi langsung sebesar 32,0% (0,320 poin) terhadap peningkatan nilai PKKM.
Uji Statistik Parsial (Uji-t)	$t_{hitung} = 4,102 p = 0,000 < 0,05$	Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap hasil Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM).

Indikator Pengukuran Kinerja	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Komitmen (Carudin & Agus, 2022)	Performa guru diukur melalui 5 indikator utama yang memotret kedisiplinan, inovasi, dan ketertiban administrasi mengajar (Carudin & Agus, 2022).
Mekanisme Hubungan Simbiosis	Konversi Portofolio & Supervisi Akademik	Bukti fisik proses pembelajaran, perangkat inovatif, serta prestasi siswa yang dihasilkan guru secara otomatis menjadi portofolio dan pendokrak skor kepala madrasah pada aspek supervisi & pengembangan madrasah.
Temuan Lapangan (Kualitatif)	Tertib Administrasi KBM	Hasil wawancara menegaskan bahwa ketertiban administrasi dan kelancaran KBM guru mempermudah kepala madrasah memenuhi target program kerja instrumen PKK. M.
Kebaruan Riset (Novelty)	Loyalitas sebagai Katalisator (A'yun, 2022)	Di MI se-Kecamatan Limpung, loyalitas guru terhadap kepemimpinan lokal menjadi katalisator unik yang mempercepat pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dalam PKK. M. (A'yun, 2022).

Pengaruh secara Simultan dan Kontribusi Variabel

Tabel 12. Analisis Pengaruh Simultan (R^2) Variabel X_1 dan X_2 terhadap PKK. M. (Y)

Parameter Evaluasi	Nilai / Kontribusi	Implikasi Praktis & Manajerial
Kontribusi Simultan (R^2)	65,9%	Kombinasi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Guru (X_2) secara bersama-sama menentukan variasi skor Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM). Untuk meraih predikat " <i>Sangat Baik</i> ", kepemimpinan yang tepat wajib didukung oleh komitmen dan performa guru yang solid.
Faktor Luar Model ($1 - R^2$)	34,1%	Dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti dalam model regresi ini, meliputi: • Ketersediaan sarana dan prasarana madrasah • Partisipasi & dukungan Komite/Masyarakat • Kebijakan regulasi Yayasan atau Kementerian Agama

Analisis Kesenjangan dan Status Penelitian

Tabel 13. Sintesis Implikasi Temuan & Solusi Kesenjangan Evaluasi Pendidikan

Dimensi Sintesis	Unsur Analisis	Implikasi & Dampak Praktis bagi Madrasah
Penyelesaian Kesenjangan Evaluasi	Dekonstruksi Variabel Mandiri	Mengubah paradigma lama bahwa Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) bersifat terpisah dari bawahan; menegaskan bahwa kinerja pimpinan dan guru saling terkait secara langsung.
Mekanisme	$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$	Gaya kepemimpinan yang efektif (X_1) memicu

Hubungan Simbiosis		kinerja guru yang optimal (X ₂), yang pada akhirnya bermuara pada tingginya pengakuan kinerja kepala madrasah (Y).
Dampak Kebijakan di Kec. Limpung	Program Penguatan Terintegrasi	Mendorong penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan kepala madrasah dan pengembangan kompetensi pedagogik guru secara simultan, bukan parsial.
Status Konseptual Penelitian	Tanggung Jawab Kolektif	Menegaskan bahwa peningkatan mutu dan akuntabilitas madrasah adalah hasil kerja kolaboratif seluruh civitas akademika, bukan sekadar pemenuhan dokumen administratif formalitas satu pihak.

Hasil ini secara tegas mendukung teori manajemen berbasis madrasah yang menyatakan bahwa kualitas output lembaga sangat bergantung pada kolaborasi internal. Penelitian ini berhasil mengisi celah (*gap*) yang sering mengabaikan hubungan timbal balik antara guru dan kepala madrasah dalam proses penilaian formal. Dibandingkan dengan penelitian yang berargumen bahwa kinerja kepala madrasah bersifat mandiri, penelitian ini justru membuktikan bahwa performa tersebut adalah variabel yang sangat dependen terhadap ekosistem kerja di sekitarnya ([Diana et al., 2021](#)). Dengan demikian, rekomendasi bagi pengawas madrasah adalah untuk tidak hanya menilai kepala madrasah secara individual, tetapi juga memotret bagaimana iklim kerja guru terbentuk di bawah kepemimpinannya ([Muhith et al., 2022](#)).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja guru secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Limpung. Temuan ini secara konseptual menegaskan bahwa keberhasilan manajerial seorang kepala madrasah tidak berdiri sendiri sebagai variabel tunggal, melainkan merupakan resultan integratif dari pola kepemimpinan yang diterapkan serta kualitas performa para pendidik di bawah naungannya. Dampak dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan skor PKKM secara substantif, diperlukan harmonisasi antara gaya komunikasi pimpinan yang partisipatif dan transformatif dengan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini berhasil memberikan gambaran faktual bahwa efektivitas tata kelola dan akuntabilitas madrasah di tingkat kecamatan sangat bergantung pada pembentukan ekosistem kerja yang kolaboratif. Temuan ini sekaligus menjadi penguat yang krusial bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam, yang selama ini sering kali mengabaikan dimensi relasional dan korelasi antar-komponen internal madrasah. Kebijakan evaluasi kinerja terbukti tidak boleh hanya dipandang sebagai prosedur administratif formal belaka, melainkan sebuah refleksi atas sinergi kerja organisasi secara menyeluruh. Sebagai rekomendasi untuk proyek penelitian lebih lanjut, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi variabel moderasi atau mediasi lain, seperti budaya organisasi, iklim kerja, maupun ketersediaan sarana dan prasarana berbasis digital yang mungkin memberikan dinamika berbeda terhadap hasil penilaian kinerja manajerial. Selain itu, penataan sistem apresiasi serta kesejahteraan guru juga sangat layak dikaji secara lebih

mendalam pada masa mendatang, karena keberadaannya terbukti menjadi pilar utama penyangga keberhasilan kinerja kepala madrasah secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Ainul Faqih Hartanto, M., & Noor Aini, D. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo*.
- Akhmad, Z., Hasran, & Rahman. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. *Journal of Government Insight*, 2(2), 182–196. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.4>
- Anugrahani, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk. In *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan* (Vol. 4). <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- A'yun, N. Q. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 86–96. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i2.6607>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Carudin, & Agus, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Indonesia*, (1), 30–37. <https://ejournal.papanda.org/index.php/jipi/>
- Damayanti, E., Widiastuti, N., & Aslamiyah, N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Ma Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio*, 7(3), 769–777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1221>
- Dzhinna Puspita, N., Gumilar Sambas Putra, I., Organisasi, B., & Karyawan, K. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kata kunci* (Vol. 6). Retrieved <http://Iiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Daya Saing*, 8(3), 332–339.
- Fina, D., Zulkarnaen, T., Sufi, Sutriani, & Maisyura. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Demokratis terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur. In *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin* (Vol. 03, Number 04). JIMU. <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1085>
- Hidayat, R., & Rahmawati, A. (2023). *Manajemen Kinerja Pendidikan: Integrasi Kepemimpinan dan Kinerja Guru dalam Evaluasi Lembaga*. Depublish.
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1111 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Technical Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (2019).
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Londa, Y. L., Wijaya, W. A., Sagala, R., & Tunjung, W. (2024). Total Quality Management. In *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu* (Vol. 8, Number 8). <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jimt/article/view/2368>.
- Machfudz. (2022). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Website: <https://www.pustakailmu.co.id>
- Masfufah, N. F., & Rindaningsih, I. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review. *ELSE (Elementary School Education Journal)*, 8(1), 244–252. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i1.17168>
- Miharja, T. S., & Vincent Didiek Wiet Aryanto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 406–413. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1088>
- Muhith, A., Mislikah, St., Fatmawati, E., Umam, K., & Mu'allimin, M. (2022). Total Quality Management and Its Impact on The Effectiveness of the Academic System in Higher Education. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 254–267. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3334>
- Munajat, Ramadhi, Kurniawan, D., Atlantika, Y. N., Rahmisyari, Marganingsih, A., Andriani, D., Irmawati, B., Muchtar, A. H., Uguy, L. S., Novita, Hijriana, I., Amir, N. H., Suwandi, & Setiawan, R. (2023). *Manajemen Kepemimpinan Konsep, Teori, dan Aplikasi*.
- Nurlaela, Ayu Nyoman Murniati, N., & Ginting, R. B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Profesional Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah SMA Negeri. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 738–747. <https://jurnalp4i.com/index.php/learning/article/view/3181>
- Nursifah. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Malang. *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG*, 1(1).
- PMA No. 58 Tahun 2017 dan PMA No. 24 Tahun 2018). (n.d.).
- Prajogo, -----Budi, Ganesha, S., & Tahang, M. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, BUDAYA ORGANISASI, DAN INOVASI*

- TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (n.d.). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 976–986. Retrieved <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *JUBIMA : Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–88.
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)* (Vol. 67). Jurnal Metode Penelitian Pendidikan.
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*, 3(1), 271–284. ejournal.an.fisip-unmul.org
- Susanto, A., Juliejantiningasih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 462–472. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.248>
- Syafii, M. H., Rahmatullah, A. . S., Purnomo, H., & Aladaya, R. (2025). The Correlation Between Islamic Learning Environment and Children's Multiple Intelligence Development. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.17>
- Yulia, N. M., Asna, U. L., Fahma, M. A., Reviana, P. A., Cholili, F. N., Halimahturrafiah, N., & Sari, D. R. (2025). Use of Game-Based Learning Media Education as An Effort to Increase Interest Elementary School Students Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 38–45. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.23>
- Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4>
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA