JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11897-11909
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

LEADER–MEMBER EXCHANGE DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH

Lilis Setiawati[1], Gagas Abdulah Wardani[2]
[1]Universitas Islam Nusantara Al-Azhaar Lubuklinggau, Indonesia
[2]MTs Al-Huda Mardiharjo, Indonesia

Email: lilissetiawati932@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3760

Sections Info
Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 31 October 2026
Keywords:
Teacher performance;
Managerial skills;
Madrasah leadership;
Leader–Member Exchange;
Madrasah Ibtidaiyah.

ABSTRACT

Teacher performance is related to the leadership quality of madrasah heads, both through interpersonal relationships and organizational management skills. This study aims to analyze the relationship between Leader–Member Exchange (LMX) and managerial skills of madrasah heads with the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Way Kanan Regency, Lampung. The study uses a quantitative approach with a cross-sectional survey design. A total of 195 teachers were selected using proportionate random sampling techniques from a population of 448 teachers in 38 Madrasah Ibtidaiyah. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics version 20. The results showed that LMX had a positive and significant partial relationship with teacher performance (B = 0.684; p = 0.027), while managerial skills did not show a significant partial relationship (B = −0.525; p = 0.734). The regression model was reported to be significant simultaneously (F = 98.856; p < 0.001) with a determination coefficient of 0.608. However, the simultaneous results came from a model that included three predictors, so the contribution could not be attributed to only two main variables. This study shows the importance of differentiating the quality of interpersonal relationships and managerial skills in understanding teacher performance.

ABSTRAK

Kinerja guru berkaitan dengan kualitas kepemimpinan kepala madrasah, baik melalui hubungan interpersonal maupun kemampuan pengelolaan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan Leader–Member Exchange (LMX) dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang. Sebanyak 195 guru dipilih menggunakan teknik proportionate random sampling dari populasi 448 guru pada 38 Madrasah Ibtidaiyah. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMX memiliki hubungan parsial positif dan signifikan dengan kinerja guru (B = 0,684; p = 0,027), sedangkan keterampilan manajerial tidak menunjukkan hubungan parsial yang signifikan (B = −0,525; p = 0,734). Model regresi yang dilaporkan signifikan secara simultan (F = 98,856; p < 0,001) dengan koefisien determinasi sebesar 0,608. Namun, hasil simultan tersebut berasal dari model yang mencakup tiga prediktor, sehingga kontribusinya tidak dapat diatribusikan hanya kepada dua variabel utama. Penelitian ini menunjukkan pentingnya membedakan kualitas hubungan interpersonal dan keterampilan manajerial dalam memahami kinerja guru.

Kata kunci: *Kinerja guru; Keterampilan manajerial; Kepemimpinan madrasah; Leader Member Exchange; Madrasah Ibtidaiyah.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas penyelenggaraan pendidikan dasar karena berkaitan langsung dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Pada Madrasah Ibtidaiyah, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi profesional, tetapi juga berkaitan dengan dukungan organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah bertanggung jawab mengelola sumber daya, mengoordinasikan kegiatan pendidikan, melaksanakan supervisi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Namun, kemampuan mengelola organisasi belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana kepemimpinan berhubungan dengan kinerja guru. Interaksi profesional, komunikasi, dan dukungan interpersonal antara kepala madrasah dan guru juga merupakan dimensi penting yang perlu diperhatikan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa aspek manajerial dan relasional dalam kepemimpinan sekolah memiliki karakteristik berbeda, meskipun keduanya saling berkaitan dalam penyelenggaraan pendidikan (Dutta & Sahney, 2022; Wu & Shen, 2022).

Dimensi relasional dalam kepemimpinan dapat dijelaskan melalui teori *leader–member exchange* (LMX), yang menekankan kualitas hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota organisasi. Hubungan tersebut berkembang melalui kepercayaan, penghargaan, komunikasi, dukungan, dan tanggung jawab profesional yang dibangun dalam interaksi kerja (Graen & Uhl-Bien, 1995; Scandura & Meuser, 2022). Dalam konteks madrasah, kualitas hubungan kepala madrasah dan guru dapat berkaitan dengan kemudahan memperoleh informasi, keterbukaan menyampaikan persoalan pembelajaran, serta akses terhadap pendampingan profesional. Guru yang memiliki hubungan kerja berkualitas dengan kepala madrasah berpotensi memperoleh dukungan yang lebih memadai dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, hubungan LMX dengan kinerja guru tidak selalu menunjukkan kekuatan yang sama karena dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi kerja, dan indikator kinerja yang digunakan (Comstock et al., 2021; Hasyyati et al., 2022). Oleh karena itu, kualitas hubungan interpersonal perlu diuji secara empiris untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja guru pada konteks kelembagaan tertentu.

Selain kualitas hubungan interpersonal, keterampilan manajerial kepala madrasah merupakan aspek kepemimpinan yang berkaitan dengan kemampuan merencanakan program, mengorganisasikan sumber daya, mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan, melaksanakan pengawasan, dan mengevaluasi pencapaian tujuan pendidikan. Keterampilan tersebut diperlukan untuk menjaga keteraturan pelaksanaan program sekaligus memastikan tersedianya dukungan organisasi bagi guru. Penelitian sebelumnya mengaitkan keterampilan manajerial kepala sekolah dengan iklim organisasi, efektivitas kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja guru (Hamidah et al., 2024; Salabi, 2023). Namun, sejumlah penelitian memperlihatkan bahwa hubungan antara kemampuan manajerial dan kinerja guru dapat menghasilkan temuan yang berbeda, terutama karena variasi karakteristik lembaga, instrumen pengukuran, dan variabel yang dianalisis (Daulay et al., 2024; Kanya et al., 2021). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajerial tidak dapat diperlakukan sebagai konstruk yang identik dengan kualitas hubungan pemimpin dan guru. Keduanya perlu dianalisis secara terpisah agar hubungan masing-masing dimensi kepemimpinan dengan kinerja guru dapat diketahui secara lebih jelas.

Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, Lampung, hubungan antara kualitas interaksi kepala madrasah dengan guru dan keterampilan pengelolaan organisasi menjadi persoalan yang relevan untuk dikaji. Kedua dimensi kepemimpinan tersebut dapat berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru melalui mekanisme yang berbeda.

LMX berhubungan dengan kualitas pertukaran interpersonal, sedangkan keterampilan manajerial berkaitan dengan pengaturan sumber daya dan pelaksanaan program pendidikan. Perbedaan tersebut memungkinkan setiap variabel menunjukkan arah dan kekuatan hubungan yang tidak sama dengan kinerja guru. Di samping itu, hubungan masing-masing variabel ketika dianalisis secara terpisah belum tentu sama dengan hubungan yang diperoleh ketika keduanya dimasukkan secara bersamaan dalam model statistik. Oleh sebab itu, pengujian parsial dan simultan diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan kedua dimensi kepemimpinan tersebut dengan kinerja guru.

Beberapa penelitian telah membahas hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, tetapi kajian mengenai dimensi relasional dan manajerial masih memerlukan pengujian yang mempertimbangkan perbedaan konstruk serta konteks kelembagaan pendidikan. Penelitian tentang LMX cenderung menempatkan kualitas hubungan interpersonal sebagai aspek penting dalam interaksi kepemimpinan, sedangkan kajian keterampilan manajerial lebih menekankan kemampuan pemimpin dalam mengelola proses dan sumber daya organisasi. Meskipun kedua pendekatan tersebut relevan, temuan penelitian sebelumnya belum dapat langsung digeneralisasikan pada seluruh konteks Madrasah Ibtidaiyah. Kesenjangan penelitian yang menjadi perhatian studi ini adalah kebutuhan untuk menguji hubungan LMX dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru dalam satu model analisis, khususnya pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan. Pengujian tersebut memungkinkan peneliti membandingkan arah, besaran, dan signifikansi koefisien masing-masing variabel, sekaligus mengetahui hubungan keduanya secara simultan dengan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memeriksa keterkaitan kepemimpinan dan kinerja, tetapi juga membedakan kontribusi statistik dimensi relasional dan manajerial dalam model yang sama.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan *leader–member exchange* dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel berdasarkan data empiris. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan melalui pengujian dua dimensi yang berbeda, yaitu kualitas hubungan *interpersonal* dan kemampuan manajerial kepala madrasah. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam mengevaluasi praktik kepemimpinan, memperkuat komunikasi profesional, serta mengembangkan pengelolaan organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang (*cross-sectional*) untuk menganalisis hubungan *Leader–Member Exchange* (LMX) dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung, dengan cakupan 38 Madrasah Ibtidaiyah yang terdiri atas empat madrasah negeri dan 34 madrasah swasta. Pengukuran seluruh variabel dilakukan dalam satu periode tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap kondisi penelitian. Desain ini digunakan untuk menguji hubungan statistik antar variabel, baik secara parsial maupun simultan, tanpa dimaksudkan untuk menetapkan hubungan sebab-akibat.

Populasi penelitian mencakup 448 guru yang tersebar pada 38 Madrasah Ibtidaiyah di

Kabupaten Way Kanan. Dari populasi tersebut, sebanyak 195 guru ditetapkan sebagai sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Penentuan jumlah sampel pada setiap madrasah dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah guru sehingga keterwakilan responden mempertimbangkan ukuran masing-masing lembaga. Sampel yang digunakan mencakup sekitar 43,5% dari keseluruhan populasi. Pemilihan responden secara acak dalam setiap alokasi dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada anggota populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu *Leader–Member Exchange* (X_1) dan keterampilan manajerial kepala madrasah (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang diisi oleh responden. Variabel LMX mengukur kualitas hubungan profesional antara kepala madrasah dan guru melalui aspek kepercayaan, komunikasi, dukungan, dan penghargaan dalam hubungan kerja. Keterampilan manajerial kepala madrasah diukur berdasarkan aspek perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, supervisi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan program pendidikan. Sementara itu, kinerja guru diukur melalui aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pemenuhan tanggung jawab profesional. Instrumen penelitian melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data, sebagaimana dinyatakan dalam dokumentasi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 195 guru yang menjadi sampel penelitian. Responden memberikan penilaian mengenai kualitas hubungan kerja dengan kepala madrasah, keterampilan manajerial kepala madrasah, dan pelaksanaan tugas profesional mereka. Kuesioner yang terkumpul diperiksa kelengkapannya sebelum dilakukan pengodean dan pengolahan data. Selanjutnya, data dimasukkan ke dalam IBM SPSS Statistics versi 20 untuk dianalisis berdasarkan variabel dan indikator yang telah ditetapkan. Data yang memenuhi persyaratan kelengkapan digunakan dalam pengujian statistik.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 20. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, uji homogenitas menggunakan Levene, serta uji linearitas berdasarkan nilai signifikansi *deviation from linearity*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan LMX dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan: Y merupakan kinerja guru, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 merupakan koefisien regresi, X_1 adalah LMX, X_2 adalah keterampilan manajerial kepala madrasah, dan e merupakan galat atau residual. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Seluruh pengujian statistik menggunakan taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memeriksa karakteristik data dan kesesuaian hubungan antarvariabel. Pengujian yang tersedia meliputi uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, uji homogenitas Levene, dan uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity*. Seluruh pengujian menggunakan data survei terhadap 195 guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, Lampung.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel kinerja guru, *Leader–Member Exchange* (LMX), dan keterampilan manajerial kepala madrasah. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

Variabel	Statistik K–S	df	Sig.
Kinerja guru	0,062	195	0,065
Leader–Member Exchange	0,039	195	0,0200
Keterampilan manajerial kepala madrasah	0,046	195	0,0200

Sumber: Data penelitian.

Berdasarkan Tabel 1, variabel kinerja guru memperoleh nilai signifikansi 0,065, lebih besar daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian tidak menemukan penyimpangan signifikan dari distribusi normal pada variabel kinerja guru. Sementara itu, nilai signifikansi LMX dan keterampilan manajerial tercatat sebesar 0,0200. Apabila dibaca sebagai nilai desimal 0,0200, keduanya lebih kecil daripada 0,05 dan menunjukkan penolakan hipotesis normalitas. Oleh karena itu, hasil normalitas kedua variabel tersebut masih memerlukan konfirmasi terhadap keluaran statistik asli. Dalam analisis regresi linear, asumsi normalitas terutama berkaitan dengan distribusi residual model, sehingga pengujian normalitas masing-masing variabel belum cukup untuk memastikan terpenuhinya asumsi tersebut.

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas menggunakan statistik Levene untuk memeriksa kesamaan varians berdasarkan pengelompokan yang digunakan dalam analisis. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Hubungan variabel	Statistik Levene	df1	df2	Sig.
LMX dan kinerja guru	1,080	28	162	0,369
Keterampilan manajerial dan kinerja guru	1,605	41	148	0,220

Sumber: Data penelitian.

Tabel 2 menunjukkan bahwa pengujian homogenitas pada pengelompokan LMX menghasilkan nilai Levene sebesar 1,080 dengan signifikansi 0,369. Sementara itu, pengujian berdasarkan keterampilan manajerial memperoleh nilai Levene sebesar 1,605 dengan signifikansi 0,220. Kedua nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, sehingga tidak ditemukan perbedaan varians yang signifikan berdasarkan pengelompokan masing-masing variabel. Meskipun demikian, hasil uji Levene tidak secara langsung membuktikan terpenuhinya asumsi *homoskedastisitas residual* pada model regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa kesesuaian hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Pertama

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	Rerata kuadrat	F	Sig.

Between Groups (Combined)	720340,804	67	10751,355	2,901	0,000
Linearity	438951,878	1	438951,878	118,433	0,000
Deviation from Linearity	281388,926	66	4263,469	1,150	0,249
Within Groups	470705,945	127	3706,346	—	—
Total	1191046,749	194	—	—	—

Sumber: Data penelitian.

Berdasarkan Tabel 3, komponen *linearity* menghasilkan nilai F sebesar 118,433 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Sementara itu, komponen *deviation from linearity* memperoleh nilai F sebesar 1,150 dengan signifikansi 0,249. Karena nilai signifikansi deviasi lebih besar daripada 0,05, pengujian tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear. Identitas variabel independen pada tabel ini masih perlu dipastikan karena terdapat perbedaan antara judul dan label variabel dalam dokumentasi hasil analisis.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Kedua

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	Rerata kuadrat	F	Sig.
Between Groups (Combined)	849598,782	73	11638,339	4,124	0,000
Linearity	686062,574	1	686062,574	243,122	0,000
Deviation from Linearity	163536,208	72	2271,336	0,805	0,841
Within Groups	364781,062	121	2821,884	—	—
Total	1191046,749	194	—	—	—

Sumber: Data penelitian.

Tabel 4 memperlihatkan nilai F pada komponen *linearity* sebesar 243,122 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai *deviation from linearity* sebesar 0,805 dengan signifikansi 0,841 menunjukkan bahwa tidak ditemukan penyimpangan linearitas yang signifikan. Dengan demikian, kedua pengujian linearitas memberikan indikasi hubungan linear berdasarkan nilai signifikansi deviasinya. Namun, terdapat ketidaksesuaian aritmetika pada jumlah kuadrat dan rerata kuadrat dalam Tabel 4 yang perlu diperiksa menggunakan keluaran statistik asli sebelum hasil tersebut dinyatakan final.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan LMX dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru. Pengujian koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui arah, besaran, dan signifikansi hubungan masing-masing prediktor dengan variabel dependen ketika prediktor lain dalam model dikendalikan secara statistik. Hasil analisis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	54,977	26,138	—	2,103	0,037
Leader–Member Exchange	0,684	0,306	0,146	2,236	0,027
Keterampilan manajerial	−0,525	1,545	−0,129	−0,340	0,734
Prediktor ketiga	4,898	2,429	0,801	2,017	0,045

Sumber: Data penelitian.

Tabel 5 menunjukkan bahwa LMX memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,684 dengan nilai t sebesar 2,236 dan signifikansi 0,027. Hasil tersebut menunjukkan hubungan parsial positif yang signifikan antara LMX dan kinerja guru pada taraf signifikansi 0,05 dalam model yang dilaporkan. Artinya, peningkatan satu satuan skor LMX berkaitan dengan kenaikan

prediksi skor kinerja guru sebesar 0,684 satuan ketika prediktor lain dipertahankan konstan.

Keterampilan manajerial kepala madrasah memperoleh koefisien regresi sebesar −0,525 dengan nilai t sebesar −0,340 dan signifikansi 0,734. Nilai signifikansi yang lebih besar daripada 0,05 menunjukkan bahwa hubungan parsial keterampilan manajerial dengan kinerja guru tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, data dalam model ini belum memberikan bukti yang cukup untuk menyatakan adanya hubungan parsial keterampilan manajerial dengan kinerja guru setelah mempertimbangkan prediktor lainnya.

Selain kedua variabel tersebut, hasil analisis mencantumkan satu prediktor tambahan dengan koefisien 4,898, nilai t sebesar 2,017, dan signifikansi 0,045. Prediktor tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan dalam model, tetapi identitasnya belum dapat dipastikan berdasarkan tabel yang tersedia. Dengan demikian, persamaan regresi lengkap belum dapat ditetapkan secara definitif sebelum variabel tambahan tersebut diidentifikasi.

Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan

Pengujian simultan dilakukan menggunakan uji F melalui analisis varians (ANOVA) untuk mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Model Regresi (ANOVA)

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	Rerata kuadrat	F	Sig.
Regresi	724465,223	3	241488,408	98,856	0,000
Residual	466581,526	191	2442,835	—	—
Total	1191046,749	194	—	—	—

Sumber: Data penelitian.

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F sebesar 98,856 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik pada taraf 0,05. Dengan demikian, sekurang-kurangnya terdapat satu prediktor dalam model yang mempunyai hubungan linear dengan kinerja guru setelah mempertimbangkan prediktor lainnya.

Namun, derajat kebebasan regresi sebesar tiga menunjukkan bahwa model yang diuji menggunakan tiga variabel independen. Oleh karena itu, signifikansi simultan tersebut berlaku bagi keseluruhan model tiga prediktor dan belum dapat dinyatakan sebagai hasil pengujian simultan khusus LMX dan keterampilan manajerial dalam model dua prediktor.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,780	0,608	0,602	49,425

Sumber: Data penelitian.

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R sebesar 0,780 dan R Square sebesar 0,608. Nilai R Square menunjukkan bahwa model regresi yang dilaporkan mampu menjelaskan 60,8% variasi kinerja guru, sedangkan 39,2% sisanya merupakan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,602 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel, proporsi variasi yang dapat dijelaskan model mencapai 60,2%.

Hasil ini menunjukkan kemampuan penjelasan statistik model yang relatif besar terhadap variasi kinerja guru dalam sampel penelitian. Akan tetapi, karena model memuat tiga prediktor, nilai koefisien determinasi tersebut tidak dapat diatribusikan hanya kepada LMX dan keterampilan manajerial kepala madrasah. Selain itu, nilai R Square tidak dapat ditafsirkan sebagai persentase pengaruh kausal terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader–Member Exchange* (LMX) memiliki hubungan parsial positif dan signifikan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (B = 0,684; p = 0,027). Temuan ini memperlihatkan bahwa kualitas hubungan profesional antara kepala madrasah dan guru berkaitan dengan perbedaan tingkat kinerja guru setelah memperhitungkan prediktor lain dalam model. Secara teoretis, LMX menjelaskan kepemimpinan melalui hubungan pertukaran sosial yang ditandai oleh kepercayaan, dukungan, penghargaan, dan komunikasi timbal balik. Hubungan tersebut dapat memberikan ruang bagi guru untuk memperoleh arahan, menyampaikan kendala pembelajaran, dan mengakses bantuan profesional yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Penelitian terdahulu juga mengaitkan kualitas hubungan pemimpin dan anggota dengan komunikasi, dukungan organisasi, serta pertukaran pengetahuan dalam lingkungan pendidikan (Comstock et al., 2021; Birani-Nasraldin et al., 2024). Kepercayaan terhadap pemimpin dan pemenuhan kebutuhan psikologis dapat menjadi penjelasan teoretis mengenai keterkaitan LMX dengan perilaku kerja (Gabel-Shemueli & Riva, 2021; Henderson & Jeong, 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung relevansi dimensi relasional dalam kepemimpinan madrasah. Namun, temuan tersebut tidak menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hubungan secara langsung menyebabkan peningkatan kinerja guru, mengingat rancangan penelitian tidak menguji hubungan kausal maupun mekanisme mediasi.

Berbeda dengan LMX, keterampilan manajerial kepala madrasah menunjukkan koefisien regresi negatif yang tidak signifikan secara statistik (B = −0,525; p = 0,734). Hasil ini mengindikasikan bahwa setelah mempertimbangkan prediktor lain dalam model, data penelitian belum memberikan bukti yang cukup mengenai hubungan parsial keterampilan manajerial dengan kinerja guru. Temuan tersebut perlu dibedakan dari penelitian terdahulu yang mengaitkan keterampilan manajerial dengan efektivitas kepemimpinan, iklim organisasi, dan pelaksanaan tugas guru (Hamidah et al., 2024; Daulay et al., 2024). Perbedaan hasil dapat berkaitan dengan karakteristik lembaga, indikator pengukuran, atau variabel lain yang dimasukkan dalam analisis. Keterampilan manajerial juga mungkin memiliki hubungan yang lebih dekat dengan proses organisasi, seperti koordinasi kegiatan, pembagian tugas, dan penyediaan dukungan pembelajaran, daripada dengan penilaian kinerja individual secara langsung. Literatur mengenai kepemimpinan pendidikan menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi, pertukaran pengetahuan, dan komunitas belajar profesional berpotensi menjadi penghubung antara praktik kepemimpinan dan pengembangan guru (Talebizadeh et al., 2021; Bellibaş & Gümüş, 2023). Penelitian lain juga mengaitkan kepercayaan organisasi dan kecerdasan emosional kepemimpinan dengan kondisi profesional guru (Kouhsari et al., 2023; Sezer & Uzun, 2023). Meskipun demikian, kemungkinan hubungan tidak langsung tersebut belum diuji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, koefisien yang tidak signifikan tidak dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa keterampilan manajerial tidak diperlukan dalam pengelolaan madrasah.

Pengujian model regresi secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 98,856 dengan signifikansi kurang dari 0,001 dan koefisien determinasi sebesar 0,608. Hasil ini

menunjukkan bahwa model yang dianalisis secara keseluruhan memiliki hubungan statistik yang signifikan dengan kinerja guru dan mampu menjelaskan 60,8% variasi skor kinerja dalam sampel penelitian. Meskipun demikian, interpretasi hasil simultan perlu memperhatikan bahwa tabel koefisien dan ANOVA memuat tiga prediktor, sedangkan rancangan penelitian yang dijelaskan pada bagian metode menetapkan dua variabel independen. Ketidaksesuaian tersebut membatasi penafsiran kontribusi bersama LMX dan keterampilan manajerial secara khusus. Nilai koefisien determinasi yang dilaporkan merupakan ukuran kemampuan penjelasan model dengan tiga prediktor dan tidak dapat langsung diatribusikan kepada kedua variabel utama. Di samping itu, besarnya koefisien determinasi tidak menunjukkan bahwa model memiliki pengaruh kausal sebesar 60,8% terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya konsistensi antara spesifikasi model, hasil pengujian statistik, dan interpretasi substantif agar kesimpulan penelitian tidak melampaui informasi yang diberikan oleh data.

Secara praktis, hubungan positif LMX dengan kinerja guru memberikan dasar empiris untuk mempertimbangkan penguatan komunikasi profesional, konsultasi pembelajaran, umpan balik, dan dukungan kepala madrasah terhadap guru. Akan tetapi, perhatian terhadap kualitas hubungan interpersonal perlu berjalan bersama penguatan kapasitas manajerial, terutama dalam perencanaan program, supervisi akademik, koordinasi, dan evaluasi pembelajaran. Penelitian mengenai kepemimpinan instruksional dan transformasional menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan, meskipun arah dan kekuatannya dapat berbeda menurut konteks organisasi (Nurabadi et al., 2021; Dutta & Sahney, 2022). Selain itu, hubungan berkualitas antara pemimpin dan guru tidak semestinya menghasilkan perlakuan yang berbeda dalam akses terhadap fasilitas, kesempatan pengembangan profesional, maupun penghargaan. Literatur mengenai diferensiasi LMX mengingatkan bahwa perbedaan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota dapat berimplikasi pada dinamika kelompok dan persepsi keadilan organisasi (Buengeler et al., 2021; Yuan et al., 2023). Oleh karena itu, kepala madrasah perlu membangun komunikasi yang terbuka sekaligus memastikan bahwa supervisi, pendampingan, dan kesempatan pengembangan kompetensi tersedia secara adil bagi seluruh guru. Implikasi tersebut merupakan rekomendasi yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian dan literatur, bukan bukti bahwa intervensi tertentu telah terbukti efektif dalam konteks penelitian ini.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan temuan. Penggunaan desain survei potong lintang tidak memungkinkan penentuan urutan temporal maupun kesimpulan sebab-akibat antara kepemimpinan dan kinerja guru. Seluruh variabel juga diukur melalui kuesioner yang diisi oleh guru, sehingga kemungkinan bias persepsi dan kesamaan sumber pengukuran perlu dipertimbangkan. Selain itu, pelaporan hasil statistik belum sepenuhnya konsisten, terutama berkaitan dengan identitas prediktor tambahan, hasil normalitas, dan kesesuaian spesifikasi model regresi. Data responden yang berasal dari 38 madrasah juga berpotensi memiliki struktur berkelompok yang belum diperhitungkan secara khusus dalam analisis. Penelitian berikutnya perlu menggunakan model yang ditetapkan secara jelas sejak awal, melaporkan validitas dan reliabilitas instrumen secara lengkap, serta menguji asumsi regresi berdasarkan residual dan hubungan antarprediktor. Pendekatan longitudinal dapat dipertimbangkan untuk memeriksa perubahan hubungan kepemimpinan dan kinerja guru dari waktu ke waktu (Shen et al., 2021; Meyer & Richter, 2025). Kajian lanjutan juga dapat menguji kemungkinan peran komitmen kerja, keterlibatan profesional, kepuasan kerja, dan efikasi diri sebagai variabel mediasi atau moderasi, sepanjang didukung oleh rancangan teoretis dan pengukuran

empiris yang memadai (Suryaman et al., 2024; Virgana & Fitriani, 2025). Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa kualitas hubungan kepemimpinan dan keterampilan manajerial perlu dipahami sebagai dua dimensi yang berbeda, dengan pola hubungan parsial yang tidak sama terhadap kinerja guru dalam model yang dilaporkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader–Member Exchange* (LMX) dan keterampilan manajerial kepala madrasah memiliki pola hubungan parsial yang berbeda dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, Lampung. LMX menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik (B = 0,684; p = 0,027), sedangkan keterampilan manajerial tidak menunjukkan hubungan parsial yang signifikan (B = −0,525; p = 0,734). Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas hubungan profesional antara kepala madrasah dan guru merupakan dimensi kepemimpinan yang relevan dalam menjelaskan variasi kinerja guru, tanpa mengesampingkan pentingnya kemampuan manajerial dalam penyelenggaraan pendidikan. Model regresi yang dilaporkan signifikan secara simultan (F = 98,856; p < 0,001) dengan koefisien determinasi sebesar 0,608. Namun, nilai tersebut berasal dari model yang memuat tiga prediktor sehingga belum dapat diatribusikan secara khusus kepada LMX dan keterampilan manajerial. Temuan ini menegaskan perlunya membedakan dimensi relasional dan manajerial dalam kajian kepemimpinan madrasah. Secara praktis, penguatan komunikasi profesional, dukungan, dan umpan balik kepada guru perlu diimbangi dengan pengelolaan organisasi yang sistematis dan adil. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan spesifikasi model yang konsisten serta mempertimbangkan rancangan longitudinal untuk memperjelas hubungan antara praktik kepemimpinan dan kinerja guru.

REFERENSI

Aquino, C. J. C., Afalla, B. T., & Fabelico, F. L. (2021). Managing educational institutions: School heads' leadership practices and teachers' performance. International Journal of Evaluation and Research in Education, 10(4), 1325–1333. https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21518

Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2023). The effect of learning-centred leadership and teacher trust on teacher professional learning: Evidence from a centralised education system. Professional Development in Education, 49(5), 925–937. https://doi.org/10.1080/19415257.2021.1879234

Berhanu, K. Z. (2025). The relationship between principals' pedagogical leadership practices and teachers' job performance: The role of sociodemographic characteristics. BMC Psychology, 13, 89. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02415-7

Birani-Nasraldin, D., Bogler, R., & Somech, A. (2024). Translating team-member exchange relationships to school outcomes: The mediating role of leader-member exchange. Journal of Educational Administration, 62(3), 293–308. https://doi.org/10.1108/JEA-06-2023-0129

Buengeler, C., Piccolo, R. F., & Locklear, L. R. (2021). LMX differentiation and group outcomes: A framework and review drawing on group diversity insights. Journal of Management, 47(1), 260–287. https://doi.org/10.1177/0149206320930813

Comstock, M., Supovitz, J., & Kaul, M. (2021). Exchange quality in teacher leadership ties: Examining relational quality using social network and leader-member exchange theories. Journal of Professional Capital and Community, 6(4), 395–409. https://doi.org/10.1108/JPCC-01-2021-0002

Daulay, B., Haidir, & Firmansyah, F. (2024). The influence of managerial competence and achievement motivation on the leadership effectiveness of high school principals. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 43(2), 411–421. https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.61912

Dilekçi, Ü., Limon, İ., Manap, A., Alkhulayfi, A. M. A., & Yıldırım, M. (2025). The association between teachers' positive instructional emotions and job performance: Work engagement as a mediator. Acta Psychologica, 254, 104880. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104880

Dutta, V., & Sahney, S. (2022). Relation of principal instructional leadership, school climate, teacher job performance and student achievement. Journal of Educational Administration, 60(2), 148–166. https://doi.org/10.1108/JEA-01-2021-0010

Evers, A. T., Messmann, G., & Kreijns, K. (2024). Distributed leadership, leader-member exchange and innovative work behavior: The mediating role of basic psychological needs satisfaction. Current Psychology, 43, 11037–11049. https://doi.org/10.1007/s12144-023-05048-4

Gabel-Shemueli, R., & Riva, F. A. (2021). Toward an understanding of the relationship between LMX and performance over time: The role of trust in leader and appraisal satisfaction. Academia Revista Latinoamericana de Administración, 34(4), 578–593. https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2020-0255

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The Leadership Quarterly, 6(2), 219–247. https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5

Halik, S., Yunus, A. R., Semmaila, B., Syahid, A., & Asykur, M. (2022). The influence of madrasah principal leadership and work environment on madrasah teacher performance. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(4), 1163–1174. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i4.4042

Hamidah, H., Komariah, A., Aedi, N., Prihatin, E., & Salsabil, S. H. (2024). The impact of principals' managerial quality and school climate on enhancing teacher performance. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 16(4), 4541–4550. https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i4.5844

Hasyyati, L. R., Sugiarto, & Ahmad, M. (2022). The influence leader-member exchange and work culture on elementary school teacher performance. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(1), 283–290. https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.975

Henderson, A. A., & Jeong, S. S. (2024). Leader–member exchange (LMX) and work performance: An application of self-determination theory in the work context. European Journal of Work and Organizational Psychology, 33(3), 310–324. https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2276535

Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. International Journal of Evaluation and Research in Education, 10(4), 1462–1468. https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693

Kouhsari, M., Chen, J., & Amirian, S. K. (2023). The effect of principal emotional intelligence on teacher performance: Mediating roles of organizational trust and professional learning community. Leadership and Policy in Schools, 22(4), 1099–1113. https://doi.org/10.1080/15700763.2022.2088392

Long, Y., Xia, Y., Cao, F., & Long, Y. (2024). The influence of authentic leadership on teacher performance in Guiyang public primary schools. Studies in Educational Evaluation, 83, 101400. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2024.101400

Lu, T.-P., & Chen, J. (2024). The effects of teacher's emotional intelligence on team-member exchange and job performance: The moderating role of teacher seniority. Current Psychology, 43, 4323–4336. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04593-2

Maier, C., Thatcher, J. B., Grover, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). Cross-sectional research: A

critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. International Journal of Information Management, 70, 102625. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625

Meyer, A., & Richter, D. (2025). Longitudinal effects of a professional development program on principals' leadership practices: Results of a baseline latent change score model. Professional Development in Education, 51(7), 1278–1295. https://doi.org/10.1080/19415257.2024.2413119

Murwaningsih, T., & Fauziah, M. (2023). The influence of professional attitude, welfare, self-sustaining development, and job satisfaction on teacher performance. Journal of Education and Learning, 17(2), 271–284. https://doi.org/10.11591/edulearn.v17i2.20785

Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., Juharyanto, Gunawan, I., & Adha, M. A. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 40(1), 17–31. https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.35641

Salabi, A. (2023). Principal managerial skills, organizational communication, conflict control, and organizational climate in madrasah and their influence on organizational effectiveness. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(3), 1034–1050. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5168

Scandura, T. A., & Meuser, J. D. (2022). Relational dynamics of leadership: Problems and prospects. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 309–337. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091249

Sezer, Ş., & Uzun, T. (2023). The relationship between school principals' social-emotional education leadership and teachers' organizational trust and job performance. International Journal of Leadership in Education, 26(6), 1062–1081. https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1849812

Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Palmer, L. A. B., Poppink, S., & Reeves, P. L. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. Studies in Educational Evaluation, 70, 101023. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023

Sumaryati, Seplyana, D., Nafisah, A., Putra, B. N., & Ayob, N. (2026). Relational leadership matters: Leader–member exchange, managerial skills, and teacher performance in Madrasah Ibtidaiyah. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 11(2), 208–218. https://doi.org/10.25217/ji.v11i2.7714

Suryaman, Adha, M. A., Suharyanto, & Ariyanti, N. S. (2024). Principal change leadership and e-learning effectiveness: The mediating role of teachers' work commitment and attitudes toward change. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 43(1), 88–101. https://doi.org/10.21831/cp.v43i1.48467

Talebizadeh, S. M., Hosseingholizadeh, R., & Bellibaş, M. Ş. (2021). Analyzing the relationship between principals' learning-centered leadership and teacher professional learning: The mediation role of trust and knowledge sharing behavior. Studies in Educational Evaluation, 68, 100970. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100970

Tetrasari, L., Komariah, A., Nurdin, D., Kurniady, D. A., Salsabil, S. H., & Permana, R. D. (2024). Role of leader-member-exchange (LMX) in improving teacher creativity. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(2), 361–376. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.6556

Virgana, & Fitriani, A. (2025). Transformative leadership: Cultivating teacher excellence through satisfaction, environment, and self-efficacy. Journal of Education and Learning, 19(2), 1065–1073. https://doi.org/10.11591/edulearn.v19i2.21837

Wu, H., & Shen, J. (2022). The association between principal leadership and student

achievement: A multivariate meta-meta-analysis. Educational Research Review, 35, 100423. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100423

Yuan, Z., Sun, U. Y., Effinger, A. L., & Zhang, J. (2023). Being on the same page matters: A meta-analytic investigation of leader–member exchange (LMX) agreement. Journal of Applied Psychology, 108(9), 1540–1558. https://doi.org/10.1037/apl0001089

Zahru, N. A., Rasyid, S., & Usman, N. (2025). The role of madrasah principal leadership and work environment as determinants of teacher performance. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(3), 766–780. https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i3.259

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA