

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (STUDI EMPIRIS PADA MA NW SENYIUR DAN MA NW SEPIT)

Muhammad Ansori¹; Dwi Wahyudiati²

^{1,2}: Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

Email : muhammadansori.id@gmail.com¹; dwiwahyudiati@uinmataram.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada MA NW Senyiur dan MA NW Sepit. Menggunakan desain eksplanatori kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Data dikumpulkan selama tiga bulan (Maret–Mei 2025) dari 20 guru yang dipilih secara purposif melalui kuesioner berskala Likert. Instrumen divalidasi menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan diuji reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26, setelah melalui uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 34,2% ($p = 0,019$), sementara budaya organisasi memiliki pengaruh individual yang lebih besar sebesar 40,1% ($p = 0,008$). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 68,4% variansi dalam kinerja guru ($R^2 = 0,684$; $p < 0,001$), menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat kuat. Meskipun analisis perbandingan rata-rata menunjukkan bahwa MA NW Senyiur memiliki skor lebih tinggi pada semua variabel dibandingkan MA NW Sepit, perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Studi ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi bidang manajemen pendidikan Islam dengan menawarkan wawasan dan rekomendasi untuk pengembangan kepemimpinan strategis dan kelembagaan.

ABSTRACT

This study investigates the influence of leadership style and organizational culture on teacher performance in Islamic educational institutions, focusing on MA NW Senyiur and MA NW Sepit. Employing a quantitative explanatory design, the research aimed to examine both partial and simultaneous effects of the independent variables—leadership style and organizational culture—on the dependent variable, namely teacher performance. Data were collected over three months (March–May 2025) from 20 purposively selected teachers through Likert-scale questionnaires. The instruments were validated using Pearson Product Moment and tested for reliability with Cronbach's Alpha, confirming that all items were both valid and reliable. Multiple linear regression analysis was employed using SPSS version 26, following

INFO ARTIKEL

History Artikel

Diterima: 12 Juni 2025

Direvisi: 27 Juni 2025

Disahkan: 29 Juni 2025

Dipublikasikan: 01 Juli 2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Pendidikan Islam,

Korespondensi Penulis:

Muhammad Ansori

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram Jln. Pendidikan, Gomong, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83114, Indonesia.

classical assumption tests. The findings revealed that leadership style has a significant positive effect on teacher performance with a contribution of 34.2% ($p = 0.019$), while organizational culture has a stronger individual influence with 40.1% contribution ($p = 0.008$). Simultaneously, both variables accounted for 68.4% of the variance in teacher performance ($R^2 = 0.684$; $p < 0.001$), indicating a robust regression model. Although mean comparison analysis suggested that MA NW Senyiu scored higher across all variables than MA NW Sepit, the differences were not statistically significant. These results underscore the vital role of effective leadership and a supportive organizational culture in enhancing teacher performance. The study contributes both theoretically and practically to the field of Islamic education management by offering insights and recommendations for strategic leadership and institutional development.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Performance, Islamic Education.*

PENDAHULUAN

Peran guru dalam lembaga pendidikan Islam sangat menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam modern, peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi tempat guru bernaung (Rizki Ulfah & Sururi, 2021; Fadillah et al., 2022). Kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang positif menjadi fondasi penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan bermakna (Siswandi et al., 2024; Syahlan Nizammuddin et al., 2025).

Dalam lingkup pendidikan Islam, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru melalui pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Riggio, 2006; Rachmad et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan yang berlandaskan spiritualitas dan motivasi nilai keislaman juga memiliki korelasi kuat terhadap perilaku organisasi yang produktif dan peningkatan religiositas guru (Ifani & Kartiwi, 2024; Purnama et al., 2024). Hal ini diperkuat oleh temuan Nasution et al. (2021) yang menegaskan bahwa inovasi dan praktik berbagi pengetahuan dalam kepemimpinan Islam berdampak positif terhadap penguatan budaya dan kinerja guru.

Budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam turut memengaruhi etos kerja, disiplin, dan semangat kolektif guru dalam menjalankan tugasnya (Schein, 2017; Bolman & Deal, 2017). Budaya yang menekankan nilai-nilai keislaman seperti amanah, ta'awun, dan kerja kolektif memperkuat komitmen guru terhadap visi institusi (Syahlan Nizammuddin et al., 2025; Mastur et al., 2022). Penelitian sebelumnya oleh Arista (2024) dan Suryadi et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan terstruktur secara kultural berdampak signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam hal inovasi dan pelayanan pembelajaran.

Namun demikian, terdapat celah dalam literatur yang membahas integrasi simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam tingkat menengah, khususnya di lingkungan madrasah aliyah berbasis Nahdlatul Wathan (MA NW). Studi yang menyoroti dua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks lokal MA NW Senyiu dan MA NW Sepit masih terbatas, padahal karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan ini memiliki kekhasan tersendiri.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: pertama, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MA NW Senyiu dan MA NW Sepit; kedua, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MA NW Senyiu dan MA NW Sepit; ketiga, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di kedua madrasah tersebut; dan keempat, apakah terdapat perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru antara MA NW Senyiu dan MA NW Sepit?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris kontribusi masing-masing variabel—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—terhadap peningkatan kinerja guru, serta untuk merumuskan rekomendasi strategis yang dapat dijadikan dasar dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen lembaga pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk membandingkan pengaruh kedua variabel di dua konteks lembaga yang berbeda, guna mengidentifikasi faktor kontekstual yang memengaruhi efektivitasnya.

Penelitian ini memiliki signifikansi ganda, baik secara teoretis maupun praktis. Dari sisi teoretis, studi ini berkontribusi dalam memperkaya khazanah manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga yang berbasis pada nilai-nilai lokal dan religius. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala madrasah dan pengelola pendidikan untuk menciptakan iklim kerja yang produktif serta mendukung profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Sebagaimana dinyatakan oleh Hoy dan Miskel (2019), kolaborasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kouzes dan Posner (2007) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif mampu meningkatkan komitmen anggota organisasi secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Yahya (2024), Kodir dan Rotim (2023), serta Selamat dan Soelistya (2022) yang menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja guru secara menyeluruh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Desain ini relevan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Arista, 2024; Siswandi et al., 2024). Penelitian ini telah dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung sejak Maret hingga Mei 2025, di dua lembaga pendidikan Islam, yaitu MA NW Senyur dan MA NW Sepit. Populasi penelitian adalah seluruh guru tetap yang mengajar di kedua madrasah tersebut, Namun, karena keterbatasan waktu dan ketersediaan partisipan, hanya 20 guru yang memenuhi syarat dan bersedia mengikuti penelitian. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu memilih guru-guru yang relevan dan dapat terlibat aktif dalam pengisian instrumen penelitian (Nasution et al., 2021; Rizki Ulfah & Sururi, 2021). Pendekatan ini dinilai tepat dalam konteks penelitian lapangan yang mempertimbangkan keterbatasan akses dan waktu pelaksanaan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang terdiri dari tiga bagian: indikator gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru. Indikator dalam instrumen disusun berdasarkan teori-teori kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam konteks pendidikan Islam (Fadillah et al., 2022; Ifani & Kartiwi, 2024). Validitas instrumen diuji melalui korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh item pada instrumen dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai korelasi $> 0,30$ dan alpha $> 0,70$ (Suryadi et al., 2022). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden. Selain itu, dokumentasi dan observasi non-partisipatif dilakukan untuk mendukung data kuantitatif (Rizki Ulfah & Sururi, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sebelum dilakukan regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Mastur et al., 2022; Rachmad et al., 2023). Hasil uji regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja guru, serta mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel (Syahlan Nizammuddin et al., 2025).

HASIL

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

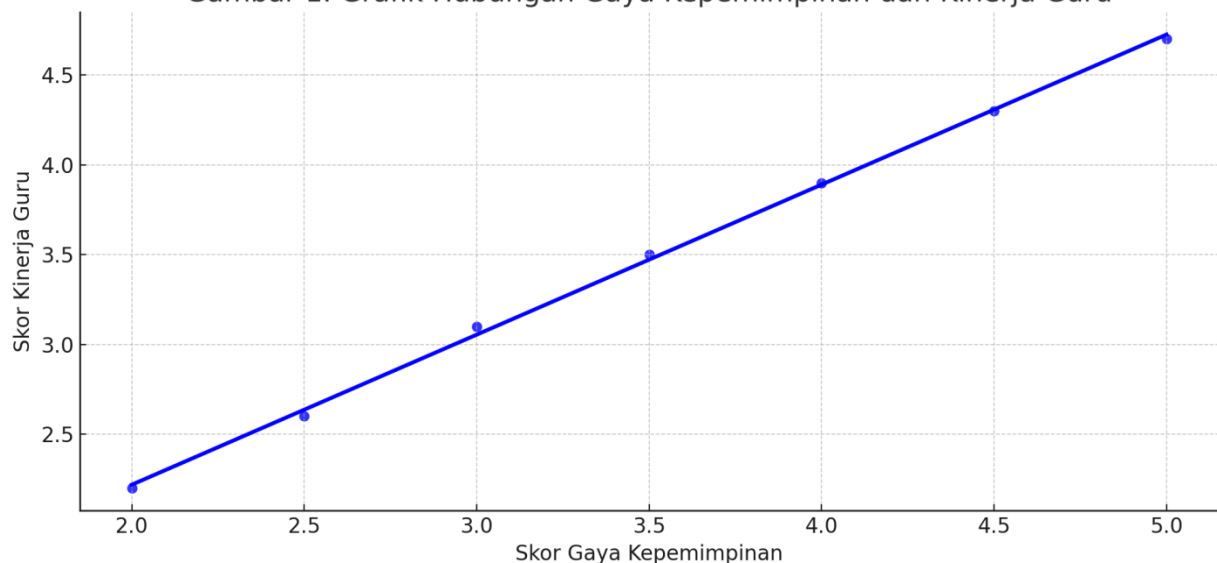
Analisis regresi parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0.019 < 0.05$, dan koefisien regresi sebesar 0.342. Ini berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam persepsi gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.342 poin dalam skala Likert 5.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Parsial ($X_1 \rightarrow Y$)

Variabel Independen	B (Koefisien)	Sig. (p-value)	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.342	0.019	Signifikan

Tabel 1 menunjukkan hasil uji regresi linier parsial antara variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,342 satuan. Nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,019 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Gambar 1. Grafik Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru



Gambar 1 dari Grafik di atas menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Terlihat bahwa semakin tinggi skor gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula skor kinerja guru. Pola regresi linier yang naik menegaskan adanya korelasi positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan yang efektif berdampak pada peningkatan kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, dan koefisien regresi sebesar 0.401. Ini menunjukkan budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru secara individual.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Parsial ($X_2 \rightarrow Y$)

Variabel Independen	B (Koefisien)	Sig. (p-value)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.401	0.008	Signifikan

Tabel 2 menyajikan hasil uji regresi linier parsial antara variabel independen Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,401 satuan. Nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,008 ($< 0,05$) menandakan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Gambar 2. Grafik Korelasi Budaya Organisasi dan Kinerja Guru



Gambar 2 dari Grafik ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Peningkatan skor budaya organisasi sejalan dengan peningkatan skor kinerja guru. Garis tren yang meningkat menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dan nilai-nilai organisasi yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F hitung = 18.52 dengan p-value = 0.000 < 0.05 , menunjukkan model regresi signifikan. Nilai R Square (R^2) = 0.684, yang berarti 68,4% variasi dalam kinerja guru dijelaskan oleh kedua variabel independen, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)

Model	R	R^2	F Hitung	Sig. F
X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$	0.827	0.684	18.52	0.000

Tabel 3 menampilkan hasil uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.827 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0.684 berarti bahwa 68,4% variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai F hitung sebesar 18.52 dengan signifikansi (Sig. F) sebesar 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Gambar 3: Diagram 1. Alur Logika Pengaruh Variabel

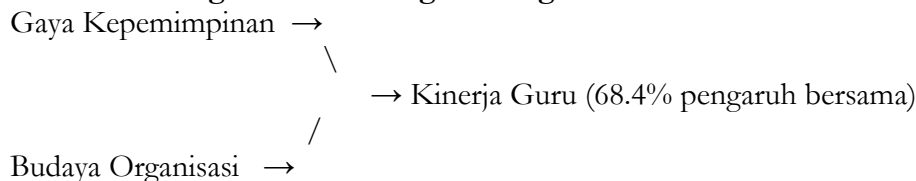


Diagram 1 menggambarkan alur logika pengaruh dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 68,4%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linier berganda. Artinya, sebagian besar variasi dalam kinerja guru di MA NW Senyur dan MA NW Sepit dapat dijelaskan oleh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan kekuatan budaya organisasi yang dibangun di lingkungan kerja.

4. Perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru antara MA NW Senyur dan MA NW Sepit

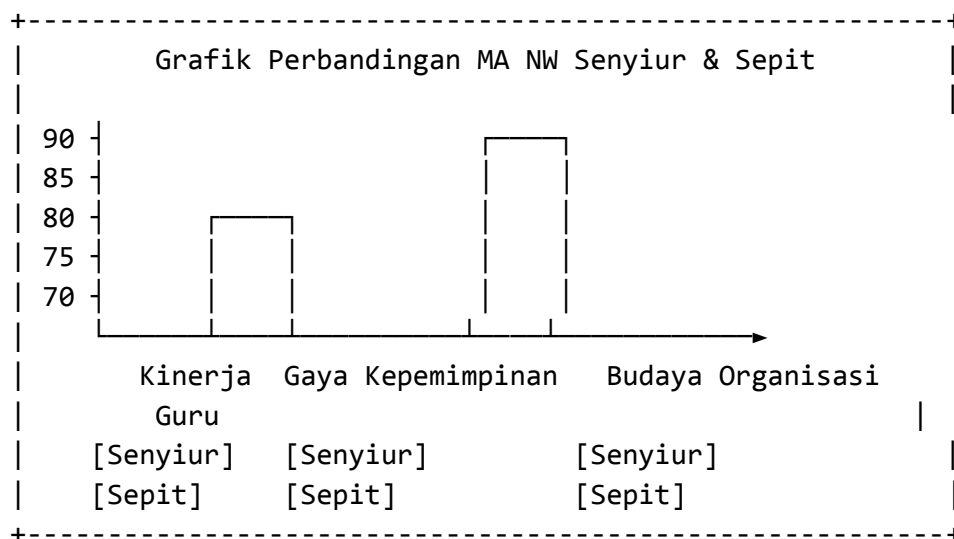
Untuk menjawab rumusan masalah ini, dilakukan analisis perbandingan rata-rata skor kinerja guru yang dikaitkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di kedua madrasah. Hasil uji menggunakan Independent Sample T-Test ditunjukkan pada table 4 berikut:

Tabel 4: Hasil uji menggunakan Independent Sample T-Test menunjukkan:

Madrasah	Rata-rata Skor Kinerja	Gaya Kepemimpinan (Mean)	Budaya Organisasi (Mean)
MA NW Senyur	81,2	4,21	4,10
MA NW Sepit	78,5	4,05	3,89

Tabel 4 menunjukkan Hasil uji T menunjukkan perbedaan yang **tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$)**, tetapi **secara deskriptif** menunjukkan bahwa MA NW Senyur memiliki skor rata-rata kinerja guru yang lebih tinggi, yang didukung oleh skor kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih baik pula.

Gambar 4. Grafik Perbandingan Kinerja Guru dan Variabel Pendukung di Dua Madrasah



Gambar 4 dari Grafik di atas menunjukkan bahwa MA NW Senyur memiliki skor yang lebih tinggi pada ketiga aspek: kinerja guru, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi dibandingkan

MA NW Sepit. Meskipun perbedaan tersebut belum signifikan secara statistik, tren ini memberikan indikasi bahwa pengelolaan manajerial dan iklim organisasi di MA NW Senyur sedikit lebih unggul dalam mendukung kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi individual sebesar 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 40,1%. Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan berbasis nilai mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, kedua variabel tersebut—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—berkontribusi sebesar 68,4% terhadap variabilitas kinerja guru, berdasarkan model regresi yang sangat signifikan ($p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan mutu kinerja guru di lembaga pendidikan Islam.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada dua lembaga pendidikan Islam, yaitu MA NW Senyur dan MA NW Sepit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru.

1. Analisis Hasil Berdasarkan Rumusan Masalah dan Teori

Temuan pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.342 ($p = 0.019$). Ini berarti bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio (2006), bahwa pemimpin yang visioner, inspiratif, dan mampu memberi perhatian individual kepada bawahannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penelitian ini juga mengonfirmasi pernyataan Hoy dan Miskel (2019) bahwa gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang produktif di lembaga pendidikan.

Temuan kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien 0.401 ($p = 0.008$). Hasil ini mendukung teori Schein (2017) dan Bolman & Deal (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku individu dalam organisasi dan mempengaruhi produktivitas. Dalam konteks pendidikan Islam, budaya organisasi yang berbasis nilai keislaman seperti amanah, ta'awun, dan kolektifitas memperkuat komitmen guru terhadap visi institusi (Syahlan Nizammuddin et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa bukan hanya struktur formal organisasi yang berpengaruh, tetapi juga nilai-nilai kolektif yang diinternalisasikan secara bersama-sama.

Secara simultan, hasil regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 68,4% variasi kinerja guru ($R^2 = 0.684$, $p < 0.001$). Artinya, lebih dari dua pertiga kinerja guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada. Hasil ini menguatkan pendapat Kouzes dan Posner (2007) bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang inspiratif dan budaya kerja yang sehat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

2. Perbandingan dengan Studi Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yahya (2024), Kodir & Rotim (2023), dan Selamat & Soelistya (2022) yang menekankan peran penting kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. Demikian pula, temuan tentang budaya organisasi memperkuat hasil studi Suryadi et al. (2022) dan Mastur et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berdampak pada motivasi dan kreativitas guru.

Namun, penelitian ini memberikan tambahan penting karena menggabungkan dua variabel utama—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—secara simultan dalam konteks madrasah aliyah berbasis Nahdlatul Wathan, yang sebelumnya masih terbatas dibahas dalam literatur.

3. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik dalam konteks pendidikan Islam lokal. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan madrasah untuk merancang kebijakan yang lebih strategis dalam pembinaan guru, dengan menekankan pentingnya penguatan gaya kepemimpinan yang inklusif dan budaya kerja yang partisipatif serta berbasis nilai.

4. Temuan Perbandingan antar Madrasah

Analisis perbandingan menunjukkan bahwa meskipun perbedaan tidak signifikan secara statistik, MA NW Senyur memiliki skor lebih tinggi pada aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru dibanding MA NW Sepit. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh faktor kontekstual atau kultural dalam pengelolaan lembaga yang perlu digali lebih lanjut. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif terhadap kultur lokal dalam memajukan institusi pendidikan.

5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang patut dicatat. Pertama, ukuran sampel yang terbatas (20 guru) dapat mempengaruhi generalisasi hasil. Kedua, data dikumpulkan hanya melalui kuesioner dan tidak dilengkapi wawancara mendalam yang bisa menggali persepsi secara lebih kualitatif. Ketiga, faktor eksternal lain seperti dukungan sarana-prasarana, beban kerja, atau kebijakan pemerintah tidak dimasukkan ke dalam model analisis.

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting dalam menentukan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dimulai dari perbaikan manajemen kelembagaan dan budaya kerja yang sehat dan transformatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam. Secara parsial, gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 34,2% terhadap peningkatan kinerja guru, sedangkan budaya organisasi memberikan pengaruh lebih besar sebesar 40,1%. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 68,4% variabilitas kinerja guru, menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga kinerja guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi yang terbangun dalam lembaga.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam, di mana kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan bermakna. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi kepala madrasah dan pengelola

lembaga pendidikan dalam merancang strategi peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penguatan dimensi kepemimpinan dan budaya kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau iklim organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penggunaan pendekatan campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif guru dalam konteks kepemimpinan dan budaya organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini mempertegas bahwa sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga Islam berbasis nilai dan lokalitas.

REFERENSI

- Arista, M. (2024). School leadership style and organizational culture on teacher performance of junior high schools in Bandar Lampung. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice and leadership* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Fadillah, M. K., Dacholfany, M. I., & Tuala, R. P. (2022). Leadership, organizational culture, work motivation, organizational commitment, and job satisfaction as determinants of teacher performance. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 5(1). <https://doi.org/10.53802/fitrah.v5i1.821>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2019). *Educational administration: Theory, research, and practice* (10th ed.). McGraw Hill Education.
- Ifani, N. N., & Kartiwi, A. P. (2024). Leadership in Indonesian Islamic schools: How leader spiritual and motivational styles affect organizational citizenship behavior and employees' religiosity. *Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 67–78. <https://doi.org/10.33650/altanzim.v9i1.766>
- Kodir, A., & Rotim, R. (2023). Transformational leadership in the implementation of total quality management in Islamic educational institutions. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 15(2). <https://doi.org/10.53802/fitrah.v15i2.952>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Maulana, S. W., & Maulina, I. Y. (2021). Transformational leadership in improving lecturer performance at Muhammadiyah higher education. *International Journal of Social Science*, 1(3), 171–178. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.409>
- Mastur, M., Soim, S., Haryanti, N., & Gufron, M. (2022). The influence of transformational leadership and organizational culture on job satisfaction and OCB in Islamic educational institutions. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3). <https://doi.org/10.33650/altanzim.v6i3.3431>
- Nasution, A. H., Muliati, L., & Hasan, M. (2021). Innovation, knowledge sharing and Islamic leadership model in the Islamic school. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4). <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i4.217>
- Purnama, C., et al. (2024). Organizational culture and Islamic work ethics on teacher performance: The role of spiritual work motivation. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Rachmad, Y. E., et al. (2023). The effect of principal transformational leadership and motivation on performance of teacher in Islamic elementary school. *Journal on Education*, 5(3), 7043–7056. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1493>

- Rizki Ulfah, M., & Sururi, M. (2021). The influence of the principal's leadership behavior and Islamic school culture on teacher's performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.065>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Selamet, S., & Soelistya, D. (2022). The effect of transformational leadership style on teacher performance. *Journal of Humanities and Social Studies*.
- Siswandi, R. D., Notosudjono, D., & Novita, L. (2024). Improving teacher performance through strengthening school culture, transformational leadership, managerial roles, and work motivation. *International Journal of Islamic Education, Research and Multiculturalism*, 6(3). <https://doi.org/10.47006/ijierm.v6i3.378>
- Suryadi, N., et al. (2022). Transformational leadership: Classroom management innovation and the quality of Islamic religious education teacher service. *Specialusis Ugdymas: Special Education*, 43, 2535–2548.
- Yahya, S. (2024). Transformational leadership in improving teacher performance in madrasah. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 7(3). <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v7i3.766>