

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

WINDY ASTRIANI

NPM: 1811030148

Ace P.I
Skripsi Bab I - V
u/dunungasah 25/5 2022



Acc Munaqosah

18/04/2022



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

2022 M / 1443

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**Windy Astriani
NPM. 1811030148**

Jurusan :Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Amiruddin, M. Pd.I

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut untuk mempermudah pembaca dalam memahami judul skripsi ini dan tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung”. Untuk itu penulis akan menjelaskan dari istilah judul tersebut secara singkat sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seorang. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari seseorang atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perilaku seseorang¹

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan.² Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok.

3. Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi

¹Depdikbud, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2018). h, 13

² James L Gibson, *Organization, Behavior, Struxture and Process (Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses)* (Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara, 2017). h, 15

pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³ Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.

4. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Sedangkan kinerja tenaga pendidik atau yang lebih dikenal dengan kinerja guru adalah wujud untuk kerja yang berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar.⁵ Dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pendidik/guru adalah sebuah wujud untuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bidang yang memfokuskan kegiatan pada proses belajar mengajar. Dalam proses tersebut, ruang psikologi sangat diperlukan untuk memahami keadaan pendidik dan peserta didik. Pendidikan sebagai bagian penting bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Jadi, pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dalam menghasilkan kualitas yang diinginkan.⁶

Dalam setiap organisasi harus memiliki pemimpin agar berjalan dengan baik, tanpanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak muah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada

³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajagrafindo, 1999). h, 81

⁴Barnawi & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014). h, 71

⁵Akhmad Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016). h, 83

⁶Anwar Chairul, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi* (Yogyakarta: Suka-press, 2014). h, 73

dalam organisasi tersebut. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki seseorang untuk menjadi seorang pemimpin. Segenap kemampuan dalam berfikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat diperhatikan.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan suatu kelompok agar berbuat sesuatu yang dapat membentuk tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Madrasah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Sebagai pengelola sebuah madrasah selain sebagai pendidik, sesungguhnya kepala madrasah juga adalah top manager.

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Maksudnya seorang kepala madrasah adalah pengelola utama seluruh potensi dan segala aktivitas yang ada dan berlangsung di madrasah. Mengelola madrasah agar seluruh potensi madrasah berfungsi secara optimal bukanlah pekerjaan yang gampang. Diperlukan suatu keahlian manajerial yang maksimal. Apalagi yang dikelola bukanlah benda mati, namun juga makhluk hidup seperti guru, staf, dan siswa sebagai sumber daya manusia yang memiliki cipta, rasa, dan karsa.⁸

Untuk membantu para kepala madrasah di dalam mengelola madrasah secara tepat, diperlukan adanya satu esensi pemikiran yang teoretis, seperti kepala madrasah harus bisa memahami teori organisasi formal yang bermanfaat untuk menggambarkan kerja sama antara struktur dan hasil madrasah. Kepemimpin kepala madrasah yang baik adalah mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia. Oleh sebab itu dikatakan bahwa keberhasilan madrasah adalah madrasah

⁷Abdul Aziiz Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabet, 2008). h, 132

⁸Subagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005). h, 162

yang memiliki pemimpin yang berhasil.⁹ Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kepemimpinan sebagai berikut:

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

“(Allah berfirman), “Wahai Daud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”¹⁰ (QS. Sad: 26)

Berdasarkan ayat diatas apabila seorang pemimpin mengikuti hawa nafsunya, maka ia akan tersesat dari petunjuk yang ditetapkan Allah untuk membimbing umatnya. Sesungguhnya orang-orang yang meninggalkan kebenaran dan sesat dari jalan Allah, maka ia akan mendapatkan azab yang pedih. Hal ini memberikan pelajaran kepada para pemimpin dan yang di bawahnya untuk mengikuti jalan yang baru.¹¹

Masalah kepemimpinan pendidikan saat ini menunjukkan kompleksitas baik dari segi komponen manajemen pendidikan, maupun lingkungan yang mempengaruhi keberlangsungan suatu pendidikan. Persoalan yang muncul bisa seponatan, bisa berulang-ulang, makanya diperlukan interaksi yang kreatif dan dinamis antara kepala madrasah, guru dan siswa. Dalam konteks ini, kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹²

Dalam dunia kependidikan di madrasah, yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, yakni kepala madrasah dan guru. Kepala madrasah merupakan figure sentral yang harus

⁹A. Mansur, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru’, *Al-Fatih: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, III (2020), 53.

¹⁰Departement Agama RI, Al-Qur’an Dan Terjemahnya, QS Sad: 26.

¹¹Ahmad Musthafa al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 23* (Semarang: Toha Putra, 1992). h, 205

¹²Ahmad Musthafa al-Maraghi. h, 53-54

menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Oleh karena itu untuk mewujudkan visi dan misi serta mencapai tujuan yang diharapkan, perlu dipersiapkan kepala madrasah yang mampu memahami peranan sebagai manajemen sekolah, dan tugas sebagai seorang pemimpin.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹³ Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan di sekolah atau madrasah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Profesionalitas seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan mendorong siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.¹⁴ Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, mengatakan bahwa “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya

¹³Undang-Undang Guru dan Dosen, *UU RI No. 14 Tahun 2005* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012). h, 3

¹⁴Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori* (Jakarta: Salemba Empat, 2012). h, 5

berdasarkan standar kinerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”.¹⁵

Hasil pra penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 22 Maret 2021 di MAN 2 Bandar Lampung dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala tata usaha, bahwa belum diketahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik, kepala madrasah di MAN 2 Bandar Lampung menerapkan gaya kepemimpinan *Laissez-faire* yang dimana kepala madrasah membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya secara maksimal. Selain itu, kepala madrasah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala madrasah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala madrasah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Dari hasil pra penelitian terdapat guru yang mengajar dikelas masih belum maksimal dalam menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa kelas XII. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang ada dalam silabus terpotong oleh kegiatan try out, ujian praktik, ujian sekolah dan ujian nasional, sehingga materi kelas XII tidak bisa selesai disampaikan kepada siswa. Ketika mengajar dikelas para guru menggunakan media pembelajaran yang cukup memadai, ada juga guru yang memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar.

Berdasarkan uraian diatas kepemimpinan kepala madrasah memegang peran penting terhadap kinerja tenaga pendidik, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, karena lembaga pendidikan MAN 2 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah yang banyak diminati. Kepemimpinan kepala madrasah yang kompetitif dengan dibekali kualifikasi pendidikan yang tinggi dan pengalaman mengajar yang lama menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas guru, ditambah jumlah murid

¹⁵ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012). h, 12

yang banyak akan memberikan keragaman teknik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan didalami dalam sebuah bentuk penelitian berupa skripsi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat identifikasi masalah yang belum diketahui, yaitu:

1. Tenaga pendidik sekolah diduga belum menguasai kompetensi secara keseluruhan
2. Diduga kurangnya motivasi diri dari beberapa pihak tenaga pendidik dalam melakukan tugasnya
3. Kerja sama antara guru, staf atau karyawan dan komite sekolah untuk pengembangan dan kemajuan sekolah berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai leader dan manager sehingga perlu dicermati pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah lebih lanjut.
4. Kepala madrasah diduga belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada kinerja guru dan keefektifan kepemimpinan kepala madrasah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, permasalahan akan dibatasi untuk membahas kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung. Penelitian ini ditekankan pada kinerja tenaga pendidik madrasah, karena pada hakikatnya pendidik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung”

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan secara teoritik

Sebagai referensi ilmiah untuk memperoleh manfaat dan pengembangan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dan menerapkan untuk kasus nyata yang terjadi di lapangan yaitu dalam hal pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

2. Kegunaan secara praktis

Bagi penyusun, untuk memperoleh inspirasi, persepsi dan kreativitas dalam menggali dan mengekspresikan pengetahuan melalui penulisan ilmiah, memberi dorongan dan motivasi untuk belajar lebih banyak serta mendapatkan pengalaman yang intensif berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik. Disamping itu manfaat praktis yang didapatkan oleh masing-masing pihak terkait adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
- b. Bagi Dinas Pendidikan setempat, sebagai salah satu acuan dalam melaksanakan kegiatan peningkatan kinerja tenaga pendidik
- c. Bagi Madrasah, sebagai gambaran untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian yang relevan terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja tenaga pendidik, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Diah Cahyowati dan Christina Arsi Lestari pada tahun 2014 yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru", jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Dalam penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SMA Notre Dam Jakarta Barat. Populasi dari penelitian ini adalah guru sekolah SMA Notre Dame yang berjumlah 69 orang, arena terbatasnya jumlah populasi, maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel penuh. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya

- pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹⁶
2. Penelitian yang dilakukan oleh AS Sauri, Widyasari, dkk pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, jurnal *Tadbir Muwahhid*. Dalam penelitian ini memiliki dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian korelasi fungsional. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, serta kuesioner. Teknik analisis data dibantu dengan menggunakan SPSS 21. Penelitian ini menampakkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan bagi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Aspek yang berperan dalam kepemimpinan kepala sekolah serta cara kerja guru yaitu dengan keinginan serta pemahaman guru akan perbaikan kinerjanya dan guru pun siap di bombing demi terciptanya bobot pendidikan yang berkapasitas tinggi.¹⁷
 3. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rachmawati yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, jurnal *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. Dalam penelitian ini terdapat populasi sebanyak 52 guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat, sesuai pendapat Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Maka dalam penelitian ini subyek diambil semua. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan nilai $sig = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.¹⁸
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Bagus Wicaksono pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah

¹⁶Tri Diah Cahyowati, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Notre Dame Jakarta Barat’, *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1, 2014, h, 97–106.

¹⁷dkk AS Sauri, Widyasari, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru’, *Tadbir Muwahhid*, 2.1 (2018), 73–86.

¹⁸Yulia Rachmawati, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1.1 (2013).

Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Timur II”, jurnal *Improvement*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik sebar angket. Dengan menggunakan sampling fraction per cluster, diperoleh responden sebanyak 150 guru dari jumlah populasi seluruhnya 4816 guru se-JT2. Setelah melakukan analisis dengan menggunakan system SPSS 16.0 dapat terlihat bahwa terdapat pengaruh langsung antara X1 terhadap Y memiliki hasil regresi nilai F 62,888 nilai sig. $0,000 < 0,05$. X2 terhadap Y hasil regresi nilai F 77,131 nilai sig. $0,000 < 0,05$, dan variabel X1 terhadap X2 hasil regresi nilai F 147,140 nilai sig. $0,000 < 0,05$ X1 berpengaruh langsung terhadap Y sebesar 29,3%, X2 terhadap Y sebesar 33,8%, dan X1 terhadap Y sebesar 49,5%.¹⁹

5. Penelitian yang dilakukan oleh Satriadi pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, jurnal *Benefita*. Jenis penelitian yang dilakukan bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kota Tanjungpinang khususnya pada SMP Negeri 7 Tanjungpinang. Didalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang dengan jumlah 45 Orang. Dalam penelitian ini teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis Statistik Parametris sebagaimana bentuk penelitian bersifat asosiatif, dengan menggunakan korelasi bivariate / product moment pearson. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan/korelasi yang sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjungpinang sebesar 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2 %. Hal ini berarti jika kepemimpinan

¹⁹Dimas Bagus Wicaksono, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Improvement*, 8.1 (2021).

Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik.²⁰

Dari hasil penelitian-penelitian diatas dengan penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dari objek penelitian, tempat penelitian, subjek penelitian dan waktu penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh melalui pra penelitian dan hasil penelitian sebelumnya sebagaimana penulis paparkan diatas penulis tertarik untuk meneliti “pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi di Man 2 Bandar Lampung” sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu urutan atau penjabaran secara deskriptif mengenai hal-hal yang akan ditulis dan berkaitan, sehingga membentuk suatu totalitas dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab.

BAB I PENDAHULUAN, Dalam bab ini membahas tentang pendahuluan yang merupakan garis besar keseluruhan pola pikir yang dituangkan dalam konteks dengan diawali penegasan judul. Dan selanjutnya untuk memperjelas maka dikemukakan pula tujuan dan manfaat penelitian, dan kajian terdahulu yang relevan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS, Pada bab ini membahas tentang mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja tenaga pendidik: pengertian kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, standar kompetensi kepala madrasah, indikator kepala madrasah, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tugas dan fungsi tenaga administrasi, dan kompetensi tenaga administrasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum penelitian mulai dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sample, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasarat analisis, dan uji hipotesis.

²⁰Satriadi, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Benefita*, 1.3 (2016), 123–33.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, Pada bab ini membahas mengenai deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian analisis.

BAB V PENUTUP, Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya dan direkomendasikan dengan saran dari penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sekolah atau madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di madrasah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi yang dikutip dari buku Alben Ambarita yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah* yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.²¹

Kepemimpinan kepala madrasah menurut Syafaruddin adalah proses mempengaruhi semua personil yang mendukung pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Peran kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh rector, direktur, kepala madrasah/sekolah dan pimpinan pesantren.²²

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala madrasah harus dapat membentuk budaya positif sehingga para stafnya berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk meningkatkan sekolah dan pengajaran. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja tenaga pendidik/guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah untuk mempengaruhi dan mendorong para guru dan staf lainnya di sekolah untuk melaksanakan tugas dan

²¹Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). h. 86

²²Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, Konsep, Strategi Dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002). h, 56

tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien.²³

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum.²⁴

Menurut Oteng Sutisna, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok.²⁵ Kepemimpinan menurut Quible merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan sesuatu melalui dan menggunakan orang lain. Kouzes dan Posner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam menciptakan sesuatu yang luar biasa. Rivai menyatakan bahwa kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.²⁶

Kepemimpinan adalah bagian penting dan manajemen. Sehingga dalam suatu organisasi, peran pemimpin merupakan peran yang paling penting dalam semua peran komponen organisasi. Di dalam manajemen, fungsi seorang pemimpin adalah menggugah keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu hal yang harus ditempuh dan membina anggota kelompoknya kearah penyelesaian hasil kerja kelompok tersebut. Sehingga kemampuan pemimpin dalam menggunakan kepemimpinannya sangat penting.²⁷

²³Tri Ratna Dewi, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, IX.1 (2019), 1–108.

²⁴Amiruddin, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7.2 (2017).

²⁵Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 2012). h, 253

²⁶Euis Karwati & Doni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalime Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2013). h, 163-164

²⁷Yusnidar, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh’, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, XIV.2 (2014).

Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan atau anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-sekali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²⁸

Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota atau bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Melihat kenyataan, lingkungan terus mengalami perubahan, maka peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap penggerakan inovasi diluar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya.²⁹

Berdasarkan penjelasan diatas, pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi seperti dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirjo yang dikutip oleh Purwanto sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.
- b. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.

²⁸ Amiruddin. *Ibid*, h. 25

²⁹ Amiruddin. *Ibid*, h. 26

- c. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrument atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.³⁰

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok. Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, meyakinkan dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, pengertian kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas seorang pemimpin berdasarkan kemampuan kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin (guru) dalam mencapai tujuan sekolah.

Kemampuan kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penentu pemberdayaan guru dan peningkatan proses dan produk pembelajaran. Kepala madrasah adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kinerja guru dan karyawan di sekolah. Komponen-komponen yang dimiliki kepala madrasah adalah :

- a. Memiliki kepribadian yang kuat
- b. Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa dengan baik
- c. Memiliki visi dan memahami misi sekolah
- d. Kemampuan mengambil keputusan
- e. Kemampuan berkomunikasi³¹

2. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ngalim Purwanto dalam buku administrasi pendidikan mengemukakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Otokratis

³⁰Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010). h, 25-26

³¹Depdiknas, *Pedoman Manajemen Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2014). h, 42

Dalam kepemimpinan otokratis ini, pemimpin sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya. Pemimpin otokratis senantiasa berkuasa absolute, tunggal dan merajai keadaan. Perilaku kepemimpinan seperti ini mempunyai lima ciri karakter yaitu: (1) semua kebijaksanaan atau *policy* ditetapkan oleh pemimpin sendiri, (2) pelaksanaan diserahkan kepada bawahannya, (3) semua perintah pemberian dan pembagian tugas dilaksanakan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan bawahannya, (4) bawahan harus patuh dan setia kepada pemimpin, dan (5) pemimpin berusaha membatasi hubungan dengan para staff.

b. Kepemimpinan “*Laissez-faire*”

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata di sebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin.

c. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai dictator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

d. Kepemimpinan *Pseudo-demokratis*

Tipe ini disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatic. Pemimpin yang bertipe pseudo demokratis

hanya tampaknya saja bersikap otokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang ingin di terapkan dilembaga yang pimpinnya, maka hal tersebut di diskusikan dan di musyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide/pikiran/konsep tersebut sebagai keputusan bersama.³²

Dengan mengetahui berbagai gaya dan tipe kepemimpinan yang ada diharapkan para pemimpin pendidikan khususnya kepala madrasah dapat memilih dan menerapkan perilaku kepemimpinan mana yang dipandang efektif berdasarkan sifat-sifat, perilaku kelompok dan kondisi serta situasi lembaga yang dipimpinya.

3. Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena kepala madrasah berperan sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang standar kompetensi kepala sekolah/madrasah menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi sebagai berikut :³³

a. Kompetensi Kepribadian

Indikator kompetensi kepribadian kepala madrasah/sekolah terdiri dari :

- 1) Memiliki karakter yang baik dan menjadi contoh bagi komunitas sekolah/madrasah
- 2) Memiliki integritas pribadi sebagai pemimpin
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk pengembangan diri
- 4) Terbuka dalam menjalankan tugas dan fungsi dasar
- 5) Pengendalian diri dalam menghadapi masalah
- 6) Memiliki bakat dan minat pada posisi sebagai pemimpin pendidikan

b. Kompetensi Manajerial

³²Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011). h, 126-127

³³Makmur Syukri, *Budaya Kerja Kepala Madrasah* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021). h, 97-100

Indikator kompetensi manajerial untuk kepala madrasah/sekolah yaitu :

- 1) Merumuskan rencana sekolah di berbagai tingkatan perencanaan
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan
- 3) Memimpin madrasah dalam konteks mengoptimalkan penggunaan sumber daya sekolah/madrasah
- 4) Mengelola perubahan dan mengembangkan sekolah/madrasah menuju pembelajaran yang efektif
- 5) Mengelola system informasi sekolah/madrasah untuk mendukung pemrograman dan pengambilan keputusan
- 6) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk pembelajaran dan peningkatan manajemen madrasah/sekolah

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kepala sekolah/madrasah untuk menyentuh kinerja kewirausahaan juga terkait dengan aspek keuangan. Sebagai pemimpin, sangat penting mengetahui dan mampu menilai kondisi keuangan agar keuangan sekolah tetap seimbang. Kompetensi tersebut dapat ditunjukkan melalui kinerja kepala madrasah, terutama dalam :

- 1) Menyiapkan pendapatan dan anggaran sekolah yang berorientasi pada program pengembangan sekolah secara transparan
- 2) Menggali sumber pendanaan dari pemerintah, masyarakat, orang tua dan sumbangan tidak mengikat lainnya
- 3) Mengembangkan kegiatan sekolah yang berorientasi pada kegiatan yang menghasilkan pendapatan, mengelola akuntansi keuangan sekolah (kas masuk dan kas keluar)
- 4) Membuat aplikasi dan proposal untuk mendapatkan pendanaan dari penyandang dana
- 5) Menerapkan system pelaporan penggunaan keuangan yang menunjukkan bahwa kewirausahaan jelas dikendalikan secara finansial

d. Kompetensi Supervisi

Adapun indikator kompetensi ini adalah :

- 1) Memahami dan menghayati arti, tujuan, dan teknik pengawasan
- 2) Merumuskan program supervisi pendidikan
- 3) Melaksanakan program supervisi
- 4) Memanfaatkan hasil pengawasan
- 5) Melakukan umpan balik atas hasil pengawasan

e. Kompetensi Sosial

Indikator kompetensi sosial adalah :

- 1) Bekerja dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan social masyarakat
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain³⁴

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sekarang begitu diperhatikan dan selektif dengan adanya standar kompetensi kepala madrasah tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala madrasah dalam mengatur madrasahnyanya sehingga menghasilkan madrasah yang bermutu karena keberhasilan madrasah tidak terlepas dari kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang selayaknya dapat memberikan pembaharuan bagi madrasahnyanya.

Kepala madrasah adalah komponen utama dalam pendidikan dimadrasah, sebab kepala madrasah merupakan orang terpenting di suatu madrasah. Profesionalime kepala madrasah menurut Rahmad Kadri Sumadi adalah sebagai berikut.³⁵

a. Selaku pimpinan madrasah mempunyai tugas:

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengarahkan kegiatan
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan
- 5) Melaksanakan pengawasan
- 6) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
- 7) Menentukan kebijakan
- 8) Mengadakan rapat

³⁴Makmur Syukri. *Ibid*, h. 97-100

³⁵Rahmad Kadri Sumadi, *Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: FPs IKIP Bandung, 1991). h. 11-12

- 9) Mengambil keputusan
 - 10) Mengatur proses belajar mengajar
 - 11) Mengatur administrasi kantor, siswa, perlengkapan, dan keuangan
- b. Selaku administrasi, kepala madrasah bertugas menyelenggarakan administrasi:
- 1) Perencanaan
 - 2) Pengorganisasian
 - 3) Pengarahan
 - 4) Pengkoordinasian
 - 5) Pengawasan
 - 6) Kurikulum
 - 7) Kesiswaan
 - 8) Kantor
 - 9) Kepegawaian
 - 10) Perlengkapan
 - 11) Keuangan
 - 12) Perpustakaan
- c. Selaku supervisor, kepala madrasah menyelenggarakan supervisi mengenai:
- 1) Kegiatan belajar mengajar
 - 2) Kegiatan bimbingan dan penyuluhan
 - 3) Kegiatan ekstrakurikuler
 - 4) Kegiatan ketatausahaan
 - 5) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan usaha

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut para ahli untuk mendeskripsikan tentang beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah, salah satunya ialah menurut E. Mulyasa. Indikator kepala madrasah yang efektif secara umum sebagai berikut :

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya

- d. Menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi
- f. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya
- g. Menyelenggarakan pertemuan secara efektif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah
- h. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin
- i. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
- j. Memberi ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah³⁶

Menurut E. Mulyasa kepemimpinan dalam peningkatan kinerja diantaranya, sebagai berikut:

- a. Pembinaan disiplin
- b. Pambangkitan motivasi
- c. Penghargaan (Rewards)

Sedangkan menurut Supardi, kepala madrasah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memotivasi semangat kerja
- b. Menggerakkan disiplin dengan sanksi-sanksinya
- c. Memberik konsultasi
- d. Memberikan contoh perilaku seperti yang dituntut dalam supervisinya
- e. Ikut mengusahakan intensif guru-guru
- f. Mengembangkan profesi guru

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai indikator kepemimpinan kepala madrasah, penulis mengambil kesimpulan bahwa indikator kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut :

- a. Terbuka dalam menjalankan tugas sekolah
- b. Merumuskan program supervisi pendidikan
- c. Memiliki kepekaan social terhadap orang

³⁶H E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013). h, 21

d. Memiliki integritas pribadi sebagai pemimpin

B. Kinerja Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas.³⁷

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Davis menyatakan bahwa “*performance: the outcome, or end result, are typically measured in various from of three criteria: quantity and quality of products and services*”. Kinerja merupakan hasil atau akhir yang biasanya diukur berdasarkan pada tiga kriteria, yaitu kuantitas dan kualitas produk serta layanan berupa tingkat pelayanan pelanggan. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.³⁸

Sedangkan menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu lembaga atau organisasi.³⁹ Adapun ayat al-qur’an surat at-taubah ayat 105 yang menjelaskan tentang kinerja, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-

³⁷Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017). h, 21

³⁸dkk Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020). h, 8

³⁹Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, 2001). h,

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah didapatkan oleh peneliti tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung. Hal ini dapat ditunjukkan adanya koefisien korelasi yang signifikan sebesar 0,894 dan konstanta sebesar 3,995. Maka dapat digambarkan bentuk pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung dalam bentuk persamaan regresi $Y=3,995+0,894$ persamaan tersebut menandakan pengaruh bernilai positif, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka kualitas kinerja tenaga pendidik semakin meningkat.

Besarnya pengaruh antara dua variabel di atas dapat dilihat dari besarnya nilai r hitung = 0,918 lebih besar dari r tabel = 0,254 dan dijelaskan besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung adalah sebesar 84,3%, sedangkan 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi kepala madrasah

Bagi kepala madrasah, maka dapat disarankan agar kepala madrasah berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

2. Bagi tenaga pendidik/guru

Bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala madrasah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mansur, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru', *Al-Fatih: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, III (2020), 53
- Abdul Aziiz Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabet, 2008)
- Ahmad, La Ode Ismail, 'Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya', *Jurnal Idaarah*, 1.1 (2017), 133–42
- Ahmad Musthafa al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 23* (Semarang: Toha Putra, 1992)
- Akhmad Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- , 'Manajemen Kinerja Guru', 2008
<<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/maanajemenkinerjaguru>> [accessed 10 May 2022]
- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Amiruddin, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 17.2 (2017)
- Anwar Chairul, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi* (Yogyakarta: Suka-press, 2014)
- Arifin, Barnawi & Mohammad, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)
- , *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014)
- AS Sauri, Widyasari, dkk, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Tadbir Muwahhid*, 2.1 (2018), 73–86
- Azhar Arsyad, *Media Pembelajaran* (Jakarta: Raja Grafindo, 2005)
- Cahyowati, Tri Diah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Notre Dame Jakarta Barat', *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1, 2014, 97–106
- Departement Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya, QS At-Taubah: 105*
- Departement Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya, QS Sad: 26*
- Depdikbud, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2018)
- Depdiknas, *Pedoman Manajemen Pelaksanaan Kurikulum Berbasis*

Kompetensi (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2014)

- Dewi, Tri Ratna, 'Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, IX.1 (2019), 1–108
- Dimas Bagus Wicaksono, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Improvement*, 8.1 (2021)
- Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017)
- Euis Karwati & Doni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Gibson, James L, *Organization, Behavior, Structure and Process (Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses)* (Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara, 2017)
- Helmawati, *Pendidik Sebagai Model* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016)
- Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, 2001)
- Jokko Widiyanto, *SPSS For Windows* (Surakarta: Laboratorium Komputer FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Raja Wali, 2016)
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Pulik* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005)
- Makmur Syukri, *Budaya Kerja Kepala Madrasah* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021)
- Malayu, Hasibuan SP, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999)
- Mulyasa, H E, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- , *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)
- Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010)
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, Cet. Ke-5 (Jakarta: Raja Wali, 2014)
- Satriadi, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Benefita*, 1.3 (2016), 123–33

- Siregar, Shofyan, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Subagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- , *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- , *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008)
- , *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006)
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- , *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013)
- , *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998)
- Sumadi, Rahmad Kadri, *Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: FPs IKIP Bandung, 1991)
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013)
- Surajiyo, dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020)
- Suryadi Prawerosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta: BPFE, 1999)
- Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 2012)
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, Konsep, Strategi Dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002)
- Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Undang-Undang Guru dan Dosen, *UU RI No. 14 Tahun 2005* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajagrafindo, 1999)
- Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Pustaka Press, 2014)
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori* (Jakarta: Salemba Empat, 2012)

- Yulia Rachmawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1.1 (2013)
- Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, XIV.2 (2014)

