PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI NURUL ISLAM II KARANG SARI LAMPUNG SELATAN

Skripsi

M. Jamaludin
Npm : 1811030364

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

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

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI NURUL ISLAM II KARANG SARI LAMPUNG SELATAN

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:
M. Jamaludin
NPM : 1811030364

Program : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Yetri, M. IPd
Pembimbing II: Dr. Oki Dermawan, M. Pd

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

ABSTRAK

Pada tingkat paling operasional, Kepala Madrasah adalah orang yang berada digaris terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang tertentu. Kepala madrasah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level madrasah masing-masing. Dalam melaksanakan pekerjaan, kepala madrasah dituntut mempunyai sikap kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.

Untuk mendapatkan suatu data, informasi dan fakta yang akan menunjukkan dan menerangkan permasalahan, penulis dengan ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan penelitian lapangan *(Quisioner dan Wawancara)* ialah penelitian yang dilakukan secara langsung dengan mengumpulan data dan informasi yang diperoleh selama penelelitian berlangsung dilapangan dari responden dan mengamati keadaan secara langsung.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan perhitungan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI 2 Nurul Islam Karang Sari Lampung Selatan dilihat dari pengujian uji persial (Uji-T), hasil nilai Thitung sebesar 3,232 dan nilai Ttabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian Thitung > Ttabel dan jika Signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) di MI 2 Nurul Islam Karang Sari Lampung Selatan.

Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi ditemukan nilai R square sebesar 0,252 yang artinya pengaruh variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 25,2%. Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada katagori rendah dari jumlah keseluruhan 100%.

Kata kunci : *kepala madrasah, kinerja guru*

ABSTRACT

At the most operational level, the Madrasah Principal is the person at the forefront of coordinating efforts to improve specific learning. The head of the madrasa is appointed to a position that is responsible for coordinating joint efforts to achieve educational goals at the respective madrasah level. In carrying out the work, the principal is required to have a leadership attitude that can affect teacher performance. The purpose of this research is to find out whether there is an influence of Madrasah Principal Leadership on Teacher Performance at MI Nurul Islam II Karang Sari, South Lampung.

To obtain data, information and facts that will show and explain the problem, the author uses quantitative methods. The second type of data collection in this research is by using field research (Questionnaires and Interviews) is the research that was carried out directly by collecting data from the field and old research information that was conducted directly by iseel

Based on the results of research and calculations prove that there is an influence between the variables of the principal's leadership on teacher performance at MI 2 Nurul Islam Karang Sari, South Lampung seen from the partial test (T-Test), the results of the Tcount value of 3.232 and the Ttable value of 2.042 with a significance of 0.003. With the test criteria Tcount > T table and if Significance < 0.05 then H0 is rejected so that there is a significant effect between variable X (leadership leadership) on variable Y (teacher performance) at MI 2 Nurul Islam Karang Sari, South Lampung.

Next, based on the coefficient of determination test, it was found that the R square value was 0.252, which means that the influence of the X variable (leadership leadership) on the Y variable (teacher performance) was 25.2%. This means that the influence of the principal's leadership on teacher performance is in the low category of the total 100%.

Kata kunci : *principal teacher, performance madrasah*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	M. Jamaludin
NPM	:	1811030364
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan " adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau jiplakan dari karya orang lain, kecuali pada bagian bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 21 Juni 2022

M. Jamaludin
1811030364

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. 0721 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI II NURUL ISLAM KARANG SARI LAMPUNG SELATAN**
Nama : **M. JAMALUDIN**
NPM : **1811030364**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI
Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Hj. Yetri, M.Pd	**Dr.Oki Dermawan, M.Pd**
NIP. 196512151994032001	**NIP. 197610302005011001**

Mengetahui,
Ketua Jurususan Manajemen Pendidikan Islam

Dr.Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. 0721 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI NURUL ISLAM II KARANG SARI LAMPUNG SELATAN"** Disusun oleh **M. JAMALUDIN, NPM : 1811030364, Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. Telah diujikan dalam Sidang Munaqosah pada Hari/tanggal: 21 Juli 2022 Pukul 13.00-14.30.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua	**: Dr. Umi Hijriyah, M.Pd**	**(.....)**
Sekretaris	**: Meyronita Firja, M.Pd**	**(.....)**
Penguji Utama	**: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**	**(.....)**
Penguji Pendamping I	**: Dr. Hj. Yetri, M. Pd**	**(.....)**
Penguji Pendamping II	**: Dr. Oki Dermawan, M.Pd**	**(.....)**

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

"(At-Taubah 105)"

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta yang amat sangat luar biasa dalam mensuport saya, bapak Ujang Bukhori dan Ibu Atiah yang selalu memberi semangat serta motivasi kepada saya, memberikan dukungan dan senantiasa memberikan doa demi kelancaran urusan dan kesuksesan saya. Terimakasih atas kasih sayang kalian wahai bapak dan ibu yang tak ternilai harganya serta terikasih atas dukungan kalian sehingga saya mampu dan bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Terimakasih kepada Keluarga saya karena sudah ikut serta dalam menyemangati saya, menasehati saya, serta , mendukung saya sehingganya saya bisa berada ditahap seperti sekarang ini.
3. Terimakasih kepada paman-paman dan bibi semua yang selalu menyemangati adik kalian ini sehingga adik kalian saat ini mampu dalam menjalankan semuanya.
4. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang saya banggakan.

RIWAYAT HIDUP

M. Jamaludin, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 17 Januari 2000, anak pertama dari 5 bersaudara pasangan dari bapak Ujang Bukhori dan ibu Atiah serta memiliki adik yang bernama Siti Khodijah, Siti Saroh, Robiatul Adawiyah, dan Muhammad Maqsum.

Pendidikan pertama dimulai dari SD Negeri 1 Kampung Baru dan selesai pada tahun 2011/2012. SMP N Negeri 8 Bandar Lampung selesai pada tahun 2015/2016 , SMA Negeri 13 Bandar Lampung selesai pada tahun 2018/2019, dan ditahun yang sama melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dimana penulis mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Merasakan organisasi pertamanya yaitu Pramuka di SDN Negeri 1 Kampung Baru. Setelah aktif sebagai Siswa, kembali mengikuti organisasi yang ada di SMP Negeri 8 Bandar Lampung lebih tepatnya yaitu, Pramuka, OSIS dan Futsal, selanjutnya di SMA mengikuti organisasi Paskibra dan Rohis, setelah menjadi mahasiswa mengikuti organisasi yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) MPI UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 21 Juni 2022

M. Jamaludin

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, tak lupa sholawat beriringkan salam selalu senantiasa tercurahkan kepada jungan nabi besar kita nabiyuna wasafi'ina Muhammad SAW. Yang kita nanti-nantikan syafa'atnya di yaummul kiamat kelak amin ya robbal 'alamin.

Dengan rasa syukur yang amat sangat penulis syukuri, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Masrasah Terhadap Kinerja Guru Di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan"**. Pada Kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang terlibat atas penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih terutama kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Dr. Hj. Yetri , M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
4. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I
5. Dr. Oki Dermawan, M. Pd selaku Dosen Pembimbing II
6. Pemimpin Perpustakaan Fakultas dan Pimpinan Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung serta Para Staff Perpustakaan
7. Ibu Kepala Madrasah MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan ,serta Dewan Guru
8. Seluruh anggota HMJ Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
9. Kawan-kawan seperjuangan Mahasiswa MPI angkatan 2018 Khususnya Kelas A

10. Kepada sahabat-sahabatku, Teruntuk Aisyah Pepika R, terimakasih banyak telah memberikan semangat dan supportnya
11. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa MPI angkatan 2018
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu oleh penulis, tetapi telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak untuk kalian semua.

Bandar Lampung, 21 Juni 2022

M. Jamaludin
1811030364

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
ABSTRAK ii
SURAT PERNYATAAN iv
PERSETUJUAN v
PENGESAHAN vi
MOTTO vii
PERSEMBAHAN viii
RIWAYAT HIDUP ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiv
BAB I PENDAHULUAN
A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah 7
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 8
F. Manfaat Penelitian 8
G. Kajian Penelitian Terdahulu 8
H. Sistematika Penulisan 12

BAB II LANDASAN TEORI
A. Teori Yang Digunakan 13
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah 13
2. Kinerja Guru 26
B. Kerangka Berfikir 39
C. Pengajuan Hipotesis 42

BAB III METODE PENELITIAN
A. Waktu dan Tempat Penelitian 43
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian 43
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data 44
D. Definisi Operasional Variabel 48
E. Instrumen Penelitian 49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Deskripsi Data 51
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis 52
C. Pembahasan Hasil Penelitian..... 66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 67
B. Rekomendasi 67

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

3.1 Kerangka Berfikir 28
3.2 Data Pendidik MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan 31
3.3 Skala Likert 34
3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah 37
3.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru 39
3.6 Perhitungan Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah 40
3.7 Variabel X (Kepemimpinan Kepala Madrasah) 41
3.8 Kepemimpinan Kepala Madrasah..... 42
3.9 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Variabel X 43
4.0 Variabel Kinerja Guru 43
4.1 Distribusi Hasil Angket Variabel Y 45
4.2 Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov..... 46
4.3 Uji Linearitas..... 47
4.4 Uji Parsial (Uji T)..... 48
4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 49

BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul skripsi "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan". Adapun penjelasan istilah-istilah judul tersebut adalah :

1. Pengaruh

   Menurut Wiryanto, pengaruh adalah tokoh formal dan informal di masyarakat yang memiliki ciri-ciri kosmopolitan, inovatif, kompeten, dan aksesibel dibandingkan dengan pihak yang dipengaruhi.

2. Kepemimpinan

   Beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli. Menurut Miftah Thoha menyatakan, "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku boring lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".[1]

3. Kepala Madrasah

   Kata " Kepala" dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi fungsi untuk memimpin suatu madrasah yang menyelenggarakan proses belajar.

4. Kinerja Guru

   Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan

[1] Miftah Thoha, *Perilaku Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers,2014).

memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya[2]

5. MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan

MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan adalah lembaga pendidikan formal dengan jenjang pendidikan SD/Sederajat yang mana memiliki ciri dan khas pendidikan agama islam yang mana dikelola oleh yayasan sebagaimana tempat para siswa/I belajar untuk menempuh pendidikan yang keberadaannya terletak di Karang Sari Lampung Selatan. Berdasarkan pada uraian penegasan diatas maka judul Skripsi ini berbunyi : " Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan" yang mana penelitian ini nantinya berarti sebagai suatu penelitian yang berusaha mengkaji tentang pengaruh yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.

B. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas (mutu) pendidikan. Oleh karena itu setiap guru harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar peserta didik diarahkan pada tujuan pendidikan nasional yang telah dirumuskan. Tujuan pendidikan nasional Indonesia dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa :

"Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".[3]

---

[2] Dikutip dari: https://repository.usm.ac.id.

[3] http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-Sisdiknas.pdf (Diakses tanggal 05 Maret 2022)

Peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesioanal yang memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar.

Menurut Patricia King yang dikutip oleh Hamzah B. Uno dalam bukunya Teori Kinerja Dan Pengukurannya, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, bahwasanya kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru tugas rutinnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Dan hasil yang dicapai dari tugas mengajar guru itu merupakan kinerja seorang guru.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kualitas pengetahuan guru. Kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru bukan ada begitu saja, melainkan didapatkan dari proses panjang sebuah pendidikan dan pembelajaran. Keadaan guru di Indonesia menjadi perhatian karena kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

Pemimpin mempengaruhi bawahan serta bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian. Sedangkan pengaruh bawahan terhadap pemimpin disebut kewibawaan tanding (counter power). Kewibawaan bawahan inilah yang akan menjadi pengendali kewibawaan pemimpin.

Begitu juga dijelaskan dalam ayat Al-Qur’an surat Shad ayat 26 tentang tugas dan kewajiban pemimpin yang berbunyi:

يَٰدَاوُۥدُ إِنَّا جَعَلۡنَٰكَ خَلِيفَةٗ فِي ٱلۡأَرۡضِ فَٱحۡكُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ بِٱلۡحَقِّ وَلَا
تَتَّبِعِ ٱلۡهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِۚ إِنَّ ٱلَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِ
لَهُمۡ عَذَابٞ شَدِيدُۢ بِمَا نَسُواْ يَوۡمَ ٱلۡحِسَابِ ٢٦

Artinya :

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S Shad : 26)

Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. Ini merupakan perintah dari Allah ﷻ kepada para penguasa agar mereka memutuskan perkara di antara manusia dengan kebenaran yang diturunkan dari sisi-Nya, dan janganlah mereka menyimpang darinya, yang berakibat mereka akan sesat dari jalan Allah.

Allah telah mengancam orang-orang yang sesat dari jalan-Nya dan yang melupakan hari perhitunganyaitu dengan ancaman yang tegas dan azab yang keras. Ibnu Abu Hatim mengatakan, telah menceritakan kepada kami ayahku, telah menceritakan kepada kami Hisyam ibnu Khalid, telah menceritakan kepada kami Al-Walid, telah menceritakan kepada kami Marwan ibnu Janah, telah menceritakan kepadaku Ibrahim alias Abu Zar'ah yang pandai membaca kitab-kitab terdahulu, bahwa Al-Walid ibnu Abdul Malik pernah bertanya kepadanya, "Apakah khalifah juga mendapat hisab? Kuajukan pertanyaan ini kepadamu karena kamu

telah membaca kitab-kitab terdahulu, juga telah membaca Al-Qur'an serta memahaminya." Aku (Abu Zar'ah) menjawab, "Wahai Amirul Mu-minin, saya hanya berpesan kepadamu, hendaknyalah engkau berdoa semoga berada di dalam keamanan dari Allah." Kukatakan lagi, "Hai Amirul Mu-minin, apakah engkau lebih mulia bagi Allah ataukah Daud a.s.? Sesungguhnya Allah telah menghimpunkan baginya antara kenabian dan kekhalifahan (kekuasaan), tetapi sekalipun demikian Allah mengancamnya melalui firman-Nya," sebagaimana yang disebutkan di dalam Al-Qur'an; Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka Bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkanmu dari jalan Allah. (Shad: 26) hingga akhir hayat.

Ikrimah telah mengatakan sehubungan dengan makna firman-Nya: mereka akan mendapat azab yang berat, karena melupakan hari perhitungan. (Shad: 26) Ini merupakan ungkapan yang mengandung taqdim dan ta-khir, menurut urutannya adalah berbunyi seperti berikut: ., yang artinya bagi mereka azab yang berat pada hari perhitungan nanti disebabkan mereka lupa daratan. As-Saddi mengatakan bahwa makna ayat ialah bagi mereka azab yang berat disebabkan mereka meninggalkan amal perbuatan untuk bekal mereka di hari perhitungan. Pendapat yang kedua ini lebih serasi dengan makna lahiriah ayat."

Pada kenyataannya mutu guru Indonesia masih mengkhawatirkan. Dari uji kompetensi guru terhadap sekitar 1,6 juta guru, hasilnya tidak menggembirakan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100. Bahkan, ada hampir 130.000 guru yang nilainya antara 0 dan 30. Adapun guru yang hasil uji kompetensinya gurunya diatas 60 hanya berkisar 200.000 guru. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Sumarna Surapranata mengatakan, hasil UKG menjadi potret nyata soal kualitas guru. Kenyataannya memang kondisi guru masih berat. Karena itu, hasil UKG menjadi salah satu dasar penting untuk mendesain pendidikan dan pelatihan guru yang sesuai untuk tiap guru.[4]

Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas pengetahuan guru di Indonesia masih rendah. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai

---

[4] http://print.kompas.com/baca/2015/07/07/Mutu-Guru-Belum-Menggembirakan (Diakses tanggal 05 Maret 2022)

faktor, beberapa diantaranya adalah guru tidak menguasai materi yang digunakan untuk mengajarkannya kepada peserta didik serta banyaknya guru yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman sehingga guru tersebut tidak dapat menggunakan alat-alat canggih seperti komputer serta alat bantu lainnya dalam pembelajaran.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah besarnya kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diterima oleh guru. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata sehingga dapat menciptakan suasana hati yang baik pada guru karena kesejahteraan terjamin.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kinerja yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah teori Mulyasa yang menyatakan bahwa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap kelompok sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah salah satunya guru. Selain itu perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dekat dengan penuh pertimbangan terhadap para guru.[5]

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan pada tanggal 12 Desember 2021 Bahwasanya ada beberapa hal yang menjadi fenomena di dunia pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Dari hasil wawancara dengan guru yaitu Ibu Sarah Halimah S, Pd, yang dilakukan oleh peneliti di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan diperoleh data kepemimpinan kepala Madrasah di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan terlihat cukup baik. Beliau mengatakan bahwa kepala madrasah selalu mengajarkan tentang kedesiplinan guru, kepala madrasah selalu membimbing para guru untuk membuat silabus pembelajaran, kepala madrasah selalu mengarahkan guru dalam memecahkan

[5] Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (*Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 5.

masalahnya dan kepala madrasah selalu melaksanakan tugasnya dengan ikhlas dan penuh kesabaran.

Sedangkan berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepala madrasah MI Nurul Islam II Karang Sari Yaitu Ibu Rumaini S, Pd, I mengatakan bahwa kinerja guru masih terlihat kurang disebabkan beberapa kekurangan seperti ada beberapa guru yang cenderung pasif, dimana mereka kurang inisiatif dalam mengembangkan diri terkait dengan tugasnya disekolah.

Berbagai permasalahan yang terjadi di lapangan dapat dijadikan dasar awal peneliti untuk menganalisis secara lebih mendalam tentang pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja guru sehingga dapat meningkkatkan kinerja guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru kan ditinjau dari berbagai aspek ilmu administrasi Negara khususnya dalam kajian organisasi dengan menganalisis sejumlah aspek tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga dapat diketahui secara jelas bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang ada di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan adalah :

1. Ada beberapa guru yang cenderung pasif
2. Pengawasan kepala madrasah
3. Terdapat kinerja guru yang belum efektif disebabkan kurang pengontrolan kepala madrasah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka perlu adanya batsan masalah agar diperoleh data yang jelas dari permasalahan diatas. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karna itu, penelitian ini mencoba untuk menganalisis tentang pengaruh antara kepemimpinan kepala

madrasah (X) dan kinerja guru (Y) di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dipahami bahwa yang di maksud dengan masalah suatu kesenjangan yang terjadi antara suatu harapan dan kenyataan yang tidak sesuai sehingga perlu adanya suatu pemecahan. Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan adalah:

Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI II Nurul Islam Karang Sari Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Setelah melihat rumusan masalah di atas peneliti akan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui, pengaruh kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang di lakukan peneliti diharapkan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

A. Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.

B. Untuk menambah pengalaman, dan wawasan serta ilmu pengetahuan.

C. Untuk memenuhi syarat akademik bagi peneliti untuk mencapai gelar sarjana.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari pengulangan penelitian dengan membahas penelitian yang sama dari seseorang baik berbentuk buku ataupun dalam tulisan yang lain, maka penulis memaparkan karya ilmiah sebelumnya yang menjadi acuan peneliti diantaranya :

1. Penelitian dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolahTerhadap Kinerja Guru. Yang dilakukan oleh Satriadi (2016). Penelitiannya menggunakan metode wawancara dan koesioner. Dan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 45 orang guru. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negri Tanjungpinang. Jika dipersentasekan 68,2% pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaanya yaitu penelitian Satriadi menggunakan metode Angket dan wawancara sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan Angket, dan Dokumentasi. Dan lokasi pada penelitian Satriadi bertempat di SMP Negri Tanjungpinang sedangkan penelitian ini bertempat di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan.[6]
2. Penelitian Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Dan Arif Ardiyansyah, yang berjudul Pengaruh Kepemipinan Kepala Madrasah dan disiplin guru Terhadap Kinerja guru.Dengan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survey, misal mengedarkan angket, tes, dan wawancara tersetruktur. Dengan populasi sebanyak 38 orang guru termasuk kepala sekolah. Dan hasil dari penelitian Elvi juniarti, dkk. Yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederahana $\hat{Y} = 138,57 + 1, 65X1$, Ini menyatakan bahwa peningkatan efektifitas kepemimpina kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. Yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederahana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X2$, dengan dengan konstanta sebesar 73,05 yang berarti peningkatan disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja guru. Serta terdapat pengasuh yang positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja

[6] Satriadi, *"PengaruhKepemimpinan Kepala SekolahTerhadap Kinerja Guru"* Benefita Vol. 1, No. 3, (2016).

secara bersamaan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variable bebas dengan variable terikat Ry. 12 sebesar 0,833. Yang berarti apabila terjadi kenaikan efektifitas pada kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan control terhadap disiplin kerja maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja guru yang lebih baik pula. Persamaan pada penelitian Elvi juniarti, dkk. Dan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkat perbedaanya yaitu penelitian Elvi juniarti, dkk. Menggunakan 38 populasi sedangkan penelitian ini menggunakan 45 populasi.[7]

3. Dari penelitian Abd. Wahed jurnal Model kepemimpinan, vol.1_No.1.hal.1-33_juni 2016 Model kepemimpinan kepala madrasah dan permasalahannya. Hasil analisis menunjukan salah satu model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal adalah demokrasi dengan menggunkan 10 prinsip yaitu, kepala madrasah sebagai manajer,pemimpin, wirausahawan, pencipta iklim kerja,pendidik, pembina ketata usahaaan, penyedia, media penghubung, agen perubahan dan hubungan. Permasalahan kepemimpinan yang dihadapi kepala madrasah adalah terdiri dari beberapa aspek bidang garapan yaitu, kurikulum,kesiswaan serta sarana dan prasarana. Solusi mengahadpi permasalahan tersebut menempuh 6 langkah yaitu:identifikasi dan memilih masalah, analisis masalah, membangkitkan solusi potensial, memilih dan merencanakan solusi, menerapkan solusi, dan mengevalusi solusi.[8]

4. Dari penelitian Hery Priantama, Astuti jurnal manajemen pendidikan islam, vol.3_No.1.hal.99-107_juni 2018. Model kepemimpinan kepala madrasah. Hasil analisis menunjukan kepemimpinan yang digunakan MAS Mua'alimin Manba'ul Huda yaitu kepemimpinan persfektif islam, semua guru dan peserta didik menerapkan sifat

---

[7] Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Dan Arif Ardiyansyah, "Pengaruh Kepemipinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru," Of Education Research Vol.1, No. 3, (2020).

[8] Abd. Wahed, *"Model kepemimpinan kepala madrasah dan permasalahannya",* jurnal Model kepemimpinan, vol.1.No.1.2016,hal.1-33.

sidik, tabligh, amanah, dan fathonah. Selain itu juga tipe kepemimpinan MAS Mua'alimin Manba'ul Huda adalah demokratis, kepala MAS Mua'alimin Manba'ul Huda sangatlah terbuka kepada bawahanya serta selalu mendelegasikan bawahnya. Model kepemimpinan MAS Mua'alimin Manba'ul Huda yaitu model kepemimpinan Visioner, kepala MAS Mua'alimin Manba'ul Huda telah berhasil menjalankan visi madrasah sebagai sekolah unggul berprestasi, berakhlakul kharimah , serba berguna bagi masyarakat. Hasil visi tersebut, bahwa MAS Mua'alimin Manba'ul Huda telah berhasil meraih penghargaan dari kanwil kementrian agama provinsi jawa barat sebagai sekolah penyelengaraan keterampilan nomor satudibandung, dan kesebalas ditingkat jawa barat. Faktor penunjang yakni terciptanya pola komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan , terjalinnya kerjasama dengan stakeholder yang peduli terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar di MAS Mua'alimin Manba'ul Huda. Sedangkan faktor penghambat yakni terbatasnya sumber daya manusia , seperti guru dan staf tata usaha, serta belum optimalnya kerja sama dengan stakeholder dan masih dalan tahap penjajaran. [9]

5. Penelitian dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolahTerhadap Kinerja Guru. Yang dilakukan oleh Satriadi (2016). Penelitiannya menggunakan metode wawancara dan koesioner. Dan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 45 orang guru. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negri Tanjungpinang. Jika dipersentasekan 68,2% pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaanya yaitu penelitian Satriadi menggunakan metode Angket dan wawancara sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan Angket, dan Dokumentasi. Dan lokasi pada penelitian Satriadi bertempat di SMP Negri Tanjungpinang

[9] Hery Priantama, *"Model kepemimpinan kepala madrasah",* Astuti jurnal manajemen pendidikan islam, vol.3.No.1.2018,hal.99-107.

sedangkan penelitian ini bertempat di MIN 5 Bandar Lampung. [10]

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi haruslah disusun sesuai dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung.

Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitaif sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, sistematika penulisan
2. BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
3. BAB III Metode Penelitian terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, instrument penelitian, uji validitas dan reabilitas data, uji prasarat analisis, uji hipotesis.

[10] Satriadi, *"PengaruhKepemimpinan Kepala SekolahTerhadap Kinerja Guru,"* Benefita Vol. 1, No. 3, (2016)

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Teori Yang Digunakan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Untuk menjelaskan apa arti kepemimpinan itu akan dikemukakan terlebih dahulu dari sudut mana memandang atau memahami hakikat kepemimpinan itu. Menurut Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.[11]

Dalam ayat Al-Quran, ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan ialah surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:

[11] Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, 262.

"Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Syaikh Wahbah Al-Zuhaili menyebut bahwa maksud Khalifah dalam ayat di atas adalah Nabi Adam yang menjadi penerus bagi yang mendahuluinya (malaikat). Meskipun manusia serakah, akan tetapi akan ada dari sebagian mereka yang saleh, sehingga dapat memimpin bumi dengan baik.

Sementara Al-Jazairi menyebut, penciptaan manusia dijadikan sebagai pemimpin di muka bumi, meskipun manusia berpotensi memiliki tindakan merusak, tetapi Allah memiliki tujuan yang agung yang maslahat bagi muka bumi. Mereka akan diberitahu banyak hal soal kondisi bumi sehingga dapat berbenah untuk kemudian memimpin bumi.

Sementara dalam Tafsir Departemen Agama disebutkan bahwa tugas utama manusia adalah melestarikan muka bumi dan menjalankan titah perintah Allah dalam menjalankan tugas-tugas keagamaan. Mereka dituntut untuk mensejahterakan lingkungan sekitarnya.

Tugas utama manusia diciptakan di muka bumi setidaknya ada dua hal yang penting. Pertama, menjaga dan melestarikan keadaan muka bumi, jangan sampai ada kerusakan yang terjadi di dalamnya. Mereka telah diberikan akal sehingga dapat menjalankan perintah pertama ini.

Dan kedua, menjalankan perintah agama atau syariat Allah. Dengan melakukannya maka manusia akan menjadi mulia bahkan bisa melebihi mulianya malaikat. Manusia bisa menjadi memiliki derajat yang lebih tinggi dibanding malaikat manakala dapat menjalankan peranannya di muka bumi. Wallahu A'lam.

b. Pengertian Kepala Madrasah

Pada tingkat paling operasional, kepala madrasah adalah orang yang berada digaris terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan

pembelajaran yang tertentu. Kepala madrasah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level madrasah masing-masing. Dalam melaksanakan pekerjaan, kepala madrasah dituntut mempunyai ektra. Ada dua hal yang perlu diperhatikan kepala madrasah dalam kepemimpinannya, yaitu:

a. Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah.

b. Kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Pada awalnya kepala madrasah harus mampu melaksanaan pekerjaanya sebagai edukator, manager, administrator dan supervisor. Namun dalam perkembangan selanjudnya kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai kader, innovator, dan motivator di madrasahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator (EMASLIM) kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai figure dan mediator.

Menurut Mawaddah, Edi Harpan, Nila Kesumawati, Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni sekolah, serta memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai manajemen dan pengendali keputusan organisasi sekolah.[12]

Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran agama Islam, Kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk

---

[12] Mawaddah, Edi Harapan, and Nila Kesumawati, *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru," JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2020, 102.

menanamkan kemampuan mereka sendiri kedalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidup di dunia dan di akhirat. Mengacu pada interpretasi sebelumnya, para pemimpin orang, komunitas kecil, belum lagi komunitas yang lebih besar, diperlukan karna orang-orang dari orang yang terorganisir akan baik. Sebaliknya akan ada kekacauan dan kehancuran tanpa pemimpin. Karna itu, Islam selalu membimbing pengikutnya untuk hidup dengan para pemimpin.

c. Fungsi Kepala Madrasah

1. Kepala Madrasah Sebagai Edukator (Pendidikan)

Pendidik adalah orang yang mendidik sedang mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidik dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan (ajaran, pimpinan). Adapun proses pendidikan disamping secara khusus dapat dilaksanakan dimadrasah, juga dilaksanakan diluar madrasah yaitu melalui keluarga dan masyarakat. Bahkan para pakar berpendapat bahwa pendidikan secara klasik merupakan usaha sistematik untuk mengalihkan pengetahuan seseorang kepada orang lain. [13]Kepala madrasah sebagai edukator, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dimadrasahnya, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral,

[13] Sondang P Siagan, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*,(Jakarta: Gunung Agung (1982)

fisik, dan artistik.[14]

Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang sikap batin dan watak. Pembinaan moral yaitu pembinaan tentang perbuatan baik dan buruk sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing. Pembinaan fisik yaitu pembinaan jasmani, kesehatan dan penampilan. Pembinaan artistic yaitu pembinaan tentang kepekaan terhadapseni dan keindahan. Dalam rangka meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, kepala madrasah harus merencanakan dan melaksanakan program kerja madrasahnya dengan baik, antara lain:

a. Mengikutkan guru dalam penataran guna menambah wawasan, juga memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
b. Menggerakkan tim evaluasi hasil belajar untuk memotivasi peserta didik agar lebiih giat dan meningkatkan prestasinya.
c. Menggunakan waktu belajar secara efektif dimadrasah dengan menekankan disiplin yang tinggi.

2. Kepala Madrasah Sebagai Manager

Tugas manager adalah merencanakan (plan), mengorganisasikan (organize), mengatur (direct), mengkoordinasikan (coordinate), dan mengendalikan (control) dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manager adalah orang yang melakukan sesuatu secara benar (peole who do things right). Sebagai manager, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan tenaga

[14] Ibid: 99

pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

Kepala madrasah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala madrasah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa bertanggung jawab. Kepala madrasah hendaknya member kesempatan kepada semua tenaga pendidik untuk meningkatkan profesi dan potensinya secara optimal. Ia juga harus mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam setiap kegiatan madrasah. Sumber manager, kepala madrasah harus mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program madrasah, dengan diwujudkan dalam:

a. Pengembangan program jangka panjang baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun.
b. Pengembangan program jangka menengah, baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun.
c. Pengembangan program jangka pendek baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan) termasuk pembuatan rencana anggaran pendapatan belanja madrasah (RAPBM dan anggaran biaya madrasah (ABM).[15]

[15] E. Mulyasa, (*Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2003), hal.106

3. Kepala Madrasah Administrator

Kepala madrasah sebagai admistrator sangat diperlukan karena kegiatan di madrasah tidak terlepas dari pengelolaan admistrator yang bersifat pencataan, penyusunan dan pendokumentasi seluruh program madrasah. Kepala madrasah dituntut harus memahami dan mampu mengelola kurikulum, admistrator peserta didik, admistrator personalia, admistrator sarana dan prasarana, admistrator kearsipan, dan admistrator keuangan.[16]

Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar administrasi madrasah dapat tertata dan terlaksana dengan baik. Kemampuan kepala madrasah sebagai admistrator harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pemblajaran, bimbingan dan konseling, kegiatan praktikum, kegiatan di perpustakaan, data administrasi peserta didik, guru, pegawai TU, penjaga madrasah, teknis dan pustakawan, kegiatan ekstra kurikuler, data administrasi hubungan madrasah dengan orang tua peserta didik, data administrasi gedung dan ruang, surat menyurat, dan administrasi keuangan.

4. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisior merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari dimadrasah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan madrasah serta berupaya menjadikan madrasah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Kepala madrasah sebagai supervisor berfungsi untuk membimbing , membantu dan mengarahkan guru-guru untuk menghargai dan melaksanakan

[16] Ibid,hal.107- 108

prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan.[17]

Jika supervise dilakukan kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian dan pengendalian merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam system organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

5. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Joh Gage Alle menyatakan: âLeader a guide conductor: commanderÈ ắpimpinan itu ialah petunjuk, pemandu, penuntun, komandan). Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, peningkatan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Tugas kepala madrasah sebagai pimpinan adalah:

a. Mengembangkan visi serta menetapkan arah dan strategi madrasah untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang dibutuhkan agar mencapai visi itu.

b. Mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai melalui pernyataan dan perbuatan (tindakan) kepada siapa-siapa saja yang mungkin diperlukan untuk memberikan pengaruhnya bagi pembentukan tim yang memahami visi dan strategi madrasah serta menerima kebenarannya.

c. Memberikan motifasi bagi orang-orang untuk mengatasi hambatanhambatan dalam

[17] Hendyat Soetopo, "*Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*"(Jakarta: Bina Aksara 1998),hal.69.

perubahan menuju perbaikan, dengan cara memenuhi kebutuhan manusia yang sangat mendasar yang sering kali tidak terpenuhi.

d. Menciptakan perubahan untuk menghasilkan perubahan yang sangat berguna untuk kemajuan madrasah. Kepribadian kepala madrasah sebagai leader menurut Ordway Tead harus menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut: energi jasmaniah dan mental (physical and nervous energy), kesadaran akan tujuan dan arah (a sense of purpose and direction), antusiasme (enthusiasm: semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar), kemarahan dan kecintaan (friendliness and affection), integritas (integrity: keutuhan, kejujuran, ketulusan hati), penguasaan teknis (technical mastery), ketegasan dalam mengambil keputusan (decisiveness), kecerdasan (intelligence), keterampilan mengajar (teaching skill), kepercayaan (faith). Sedangkan menurut Georga R. Terry, sifat kepemimpinan yang unggul, yaitu: kekuatan badaniyah dan rohaniyah, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insani, kejujuran, obyektif, dorongan pribadi, keterampilan berkomonikasi, kemampuan mengajar, keterampilan social dan kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

2. Kepala Madrasah Sebagai Innovator

Kepala Madrasah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan yang inofatif di madrasah dengan menggunakan strategi yang tepat sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara kepala Madrasah dan peserta didik. kepala Madrasah sebagai innovator dalam melakukan pekerjaan diharapkan dapat menggunakan cara yang konstuktif, kreatif, delegtatif, integrative, rasional, dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan fleksibel. Konstuktif dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus

mampu mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan. Kreatif dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya.

Delegatif dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan diskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing. Integratif dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif, efisien, dan produktif. Rasional dan objektif dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif. Pragmatis dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha kegiata atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan serta kemampuan yang dimiliki madrasah. Keteladanan dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus mampu memberikan teladan dan contoh yang baik. Adaptabel dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.

6. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala Madrasah Sebagai Motivator harus bisa memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivari ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. Ada beberapa prinsip untuk mendorong

peningkatan profesionalisme tenaga pendidik yaitu:

a. Tenaga pendidik akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
b. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga pendidik sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
c. Tenaga pendidik harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaan, pemberian hadiah lebih baik dari pada hokum, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
d. Usaha unntuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman,menunjkkan bahwa kepala madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan. kepala Madrasah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari negatif yang bisa ditimbulkan.

d. Pengawasan Kepala Madrasah

Sebuah sekolah banyak melaksanakan kegiatan-kegiatan yang tentunya bersifat edukatif. Namun dari semua kegiatan yang dilaksanakan, maka kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan pokok. Sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa, “Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehinga seluruh aktifitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran.”[18] Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu

[18] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 111.

mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan dalam hal ini khususnya guru.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan yang lebih maju diperlukan supervisor khusus yang lebih independent dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.[19]

e. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi adalah suatu gambaran tentang kemampuan yang seharusnya dapat dilakukakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu. Maka dalam hal ini kompetensi kepala madrasah dapat diartikan sebagai gambaran tentang kemampuan yang seharusnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah yaitu;

a. Kepribadian
b. Manajerial
c. Kewirausahaan
d. Supervise
e. Sosial

[19] *Ibid.*

f. Ciri-Ciri Kepala Madrasah Berkarakter

Ciri-ciri kepala sekolah berkarakter ada enam, yaitu :

1. Dipercaya

   Seorang kepala Madrasah dapat dipercaya jika seseorang itu jujur ucapannya, benar tindakannya, tuntas dan berkualitas pekerjaannya. Orang yang dapat dipercaya akan berperilaku sebagai berikut :

   a. Berkata sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
   b. Sejalan pikirian, ucapan, dan perbuatannya
   c. Menepati janji yang diucapkannya
   d. Menjaga rahasia sebaik-baiknya.

2. Menghormati

   Seorang kepala madrasah diakatakan menghormati orang lain jika ucapannya sopan, perilakunya santun serta tindakannya bermanfaat untuk orang lain.

3. Memelihara keadilan

   Seorang kepala madrasah yang memelihara keadilan akan mengutamakan kepentingan Negara, Bangsa, orang banyak diatas kepentingan pribadi atau kelompok.

4. Peduli

   Seorang yang peduli akan selalu penuh perhatian terhadap keberadaan orang lain.

5. Bertanggung Jawab

   Seorang disebut bertanggung jawab jika dapat mengendalikan diri dari sesuatu yang merugikan.

6. Kewarganegaraan

   Seorang warga yang baik akan berpartisipasi aktif dalam memelihara

keberlangsungan dan berkelanjutan kehidupan dan lingkungan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Supaya tujuan pendidikan tersebut dapat terwujud, maka perlu peningkatan kinerja guru; karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan dalam unit yang lebih kecil yaitu di kelas. Oleh karena itu, perannya sangat vital dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan pendidikan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Ini berarti, kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Dalam hal ini, keterampilan penguasaan proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik.[20]

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.[21] Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah

---

[20] Eti Hadiati, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-kota Bandar Lampung*, Jurnal AlIdarah, Vol. 8, No. 1, (2018).

[21] Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Cambel (dalam Burhanudin), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:[22]

a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader.

c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesame anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

[22] Ibid, hal. 2.

d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:[23]

a. Kemampuan. Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

---

[23] R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006, hal. 68.

c. Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Pada dasarnya kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja , tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Baik itu faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak tersendiri bagi kinerja guru. Kualitas kinerja guru sendiri sangat menentukan kualitas hasil pendidikannya, karena guru adalah pihak yang langsung bersentuhan dengan peserta didik dalam proses pendidikan belajar mengajar di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan (madrasah) di pengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Semakin disiplinnya para peserta organisasi dalam lembaga pendidikan, maka kinerja para guru dalam mencapai

tujuan akan bertambah baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diataranya sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal kinerja guru ialah suatu faktor yang datang dari dalam diri seorang pendidik yang mana dapat mempengaruhi kinerjanya yakni meliputi; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.[24] Dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kinerja yang berbeda-beda yang mana semua itu tergantung pada faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor internal yang bias mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yaitu, faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kedua faktor tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan pendidik atau guru sangatlah penting bahkan berpengaruh untuk dunia pendidikan. Oleh karena itu untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja dalam menampilkan actual proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat kemampuan yakni sebagai berikut :

1) Dapat merencanakan proses belajar mengaja
2) Bias melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar
3) Mampu menilai kemampuan proses belajar mengajar
4) Dapat menguasai bahan pelajaran.

Faktor kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru juga sudah dibahas oleh pemerintah Indonesia. Hal ini dapat

[24] Barnawi Dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian*, (Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2014). h, 43.

dilihat berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republic Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang mana disebutkan bahwa : standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.[25]

Keempat kompetensi di atas akan di jabarkan sebagai berikut :

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang yang mana meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang sudah dimiliki.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya, dan berakhlak mulia.

[25] 43 Kepmendikna, Nomor 16, Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, 2016.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

4) Kompetensi Professional

Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dapat membimbing peserta didik dalam memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diampunya.

b) Faktor Motivasi.

Motivasi (motivation) atau motif, antara lain adalah kebutuhan (need), desakan (urgen), keinginan (wish), dan dorongan (drive). Motivasi menurut istilah yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.[26] Motivasi adalah hal yang sangat penting dalam melaksanakan aktifitas belajar mengajar, karena dengan motivasi dapat melahirkan dorongan yang sangat kuat untuk perubahan energy dalam diri seseorang yang

[26] T. Hani Handoko, Manajemen (Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta, 2003). h, 251-252

mana ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai pengajaran secara maksimal serta dapat mencapai tujuan dari pembelajaran. Motivasi sendiri sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang dating dari luar diri seorang guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang mana meliputi:

a) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji dapat juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan sebagai berikut : Gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. [27]Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang

[27] Republik Indonesia, Undang-Undang No. 14, Pasal 1 Ayat 15 Tentang Guru Dan Dosen, 2005.

diperlukan yaitu memberikan gajih sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

b) Sarana dan prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabotan yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Atau bisa juga diartikan sebagai peralatan dan perlengkapan yang secara langsung di pergunakan untuk menunjang berjalannya proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Dengan demikian sarana pendidikan akan berperan dengan baik ketika penggunaan sarana tersebut digunakan secara optimal. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu sarana dan prasarana adalah satu kesatuan pendukung terlaksananya proses belejar mengajar dengan efektif dan optimal. Jadi dengan adanya sarana dan prasarana diharapkan dapat membatu berjalannya proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif. Karena sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam dunia pendidikan selain tenaga pendidik.

c) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja sendiri dapat diubah sesuai dengan keinginan pendesainnya. Maka dari itu lingkungan kerja harus didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni

meliputi ; pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.

d) Kepemimpinan Dalam kenyataannya

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan yang terutama yakni tingkat prestasi suatu organisasi atau lembaga. kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting untuk efektifitas manajer. Definisi Kepemimpinan (Leadership) menurut Stoner kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Sedangkan menurut E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efesien.[28] Dan menurut tjutjut suwanto, kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberikan inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.[29] Kepemimpinan memang memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawainya. Oleh karena itu baik dan buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinannya. Oleh sebab itu

[28] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).h, 107-108

[29] Ibid,Tjutjut Yuniarsih Dan Suwatno, h. 165-166

seorang pemimpin harus mengusahakan sebaik mungkin kepemimpinannya agar dapat meningkatkan kinerja guru atau pegawainya.

c. Penilaian Kinerja Guru

Tugas manajer (kepala madrasah) terhadap guru-gurunya yaitu melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Ada lima faktor yang menjadi kriteria paling popular dalam membuat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2) Kuantitas pekerja, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3) Supervise yang diperlukan, meliputi : saran, arahan, dan perbaikan.
4) Kehadiran, meliputi : regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan, serta tepat waktu.
5) Konservasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dari aspek-aspek kinerja ini dapat menjadi landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Malayu sp hasibuan, mengatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja secara umum dapat diukur menurut beberapa macam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, biaya, inisiatif, pengetahuan dan kemampuan bekerja atau kompetensi, perencanaan kerja, komunikasi, supervise, kehadiran dan konservasi. Aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan, pegawai

atau guru pada sebuah organisasi secara umum mencangkup beberapa hal sebagai berikut :[30]

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan, pegawai, dan guru dengan cara membudidayakan segala potensi yang dimilikinya. Prestasi kerja sendiri dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja, yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Karena tinggi atau rendahnya kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja itu akan mempengaruhi kinerjanya.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas ,dedikasi yang dimiliki,serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

3) Ketaatan

Ketaatan karyawan, pegawai, dan guru selalu berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan, santun selama bekerja. Namun ada kalanya karyawan, pegawai, dan guru menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat bekerja.

4) Kejujuran

Dalam dunia pekerjaan setiap karyawan, pegawai, dan guru selalu dituntut untuk

[30] Husai Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). h, 458.

bersikap jujur. Dengan kejujuran kita dilatih untuk selalu ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

5) Kerjasama

Kerjasama merupakan faktor yang penting dan harus dimiliki setiap karyawan agar dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan orang lain. Selain aspek prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, keujuran, dan kerjasama, juga terdapat aspek lain yang dapat digunakan dalam melaksanakan penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja guru tidak pernah lepas dari pelaksanaan pembelajaran yang berarti suatu rencana yang menggambarka prosedur dan manajemen pembelajaran yang mana bertujuan untuk mencapai stu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar standar isi dan dijabarkan dalam silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan komponen penting dalam penilaian kinerja guru.

d. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Wibisiono kinerja dipengaruhi oleh bermacam aspek yaitu *leadership*, stimulus serta kebiasaan organisasi.[31] Sedangkan menurut Robin pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja, teori ini menggambarkan :

1. Kepemimpinan yang sportif menghasilkan kinerja dan kepuasaan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.
2. Kepemimpinan yang mengarah kehasil akan menaikkan permintaan pegawai akan upaya

[31] Wibisono, *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2007), 47.

mendorong kemampuan yang besar apabila pekerjaan terstruktur.

Keberhasilan suatu lembaga atau instasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam sesuatu lembaga atau instasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instasi yang bersangkutan. Dapat dinyatakan bahwa bobot kepemimpinan yang diperoleh oleh sebuah lembaga atau instasi memainkan peranan penting dalam keberhasilan lembaga terkait dalam mengadakan aktivitasnya terfokus pada kinerja seluruh pegawai.[32]

Teori diatas penulis mengembangkan indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrument penelitian sebagai berikut:

1. Mempengaruhi
2. Mendorong
3. Membimbing
4. Mengarahkan
5. Menggerakan

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu maka peneliti berkesimpulan dari hasil penelitian tersebut tidak sama persis, baik masalah maupun objek yang dikaji. Oleh karna itu, peneliti menggap penelitian ini dapat dilanjutkan.

B. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan kepala madrasah adalah seorang yang bertugas melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dan sebagai komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan sumber daya manusia (guru dan staff). Adapun indikator- indikator gaya kepemimpinan kepala madrasah yaitu:

1. Mempengaruhi
2. Mendorong

[32] Stephen P Robin, *Perilaku Organiasi* (Jakarta: Index, 2003), 44.

3. Membimbing
4. Mengarahkan
5. Menggerakkan

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengolah kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (Interpersonal) dengan siswanya. Indikator dari kinerja guru yaitu:

1. Kegiatan menyusun rencana pembelajaran
2. Kegiatan Melaksanakan Pembelajaran
3. Kegiatan melaksanakan hubungan antar pribadi
4. Kegiatan mengevaluasi hasil belajar
5. Melaksanakan program remedial
6. Melaksanakan program pengayaan

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir berikut:

Tabel 3.1

Kerangka Berfikir

MI NURUL ISLAM II KARANG SARI LAMPUNG SELATAN

Variabel X (Kepemimpinan)	Variabel Y (Kinerja Guru)
1.Mempengaruhi 2. Mendorong 3. Membimbing 4.Menggerakkan 5.Menggerakkan	1. Kegiatan menyusun rencana pembelajaran 2. Kegiatan melaksanakan pembelajaran 3. Kegaiatan melaksanakan hubungan antar pribadi 4. Kegiatan mengevaluasi hasil belajar 5. Melaksanakan program remedial Melaksanakan program pengayaan.

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didaasarkan pada teori yang relavan, didasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh pengumpulan data.[33] Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

Ho : "Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan".

Ha : "Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MI Nurul Islam II Karang Sari Lampung Selatan".

Adapun kriteria pengujian adalah:

Ho ditolak jika $f_h > f_t$, H_o dalam hal ini H_1 diterima

Ha diterima jika $f_h < f_1$, Ho dengan a = 0,05 (5%)

[33] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D (*Bandung: Alfabeta, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Wahed, *"Model kepemimpinan kepala madrasah dan permasalahannya",* Jurnal Model Kepemimpinan, vol.1.No.1.2016,hal.1-33.

Barnawi Dan Muhammad Arifin, Kinerja Guru Profesional: *Instrument Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian.* (Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2014). h, 43.

Cholid Narbuko, *metode penelitian,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 72.

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Semarang, CV. Asy-Syifa, 1968) h. 69.

Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Dan Arif Ardiyansyah, "*Pengaruh Kepemipinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.*" Of Education Research Vol.1, No. 3, (2020).

Eti Hadiati, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-kota Bandar Lampung*, Jurnal Al-Idarah, Vol. 8, No. 1, (2018).

E. Mulyasa, (*Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2003), h.106.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).h, 107-108.

Hendyat Soetopo, "*Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*"(Jakarta: Bina Aksara 1998),hal.69.

Hery Priantama, *"Model kepemimpinan kepala madrasah",* Astuti jurnal manajemen pendidikan islam, vol.3.No.1.2018,hal.99-107.

Husai Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). h, 458.

Ibid, h. 2.

*Ibid,*T. Hani Handoko, h. 21-27.

*Ibid,*Tjutjut Yuniarsih Dan Suwatno, h. 165-166.

Kepmendikna, Nomor 16, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*, 2016.

Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11

Miftah Thoha, *Perilaku Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers,2014).

Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (*Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 5.

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 14, Pasal 1 Ayat 15 Tentang Guru Dan Dosen, 2005.

R.L. Mathis & J.H. Jackson, Human Resource Management: *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006, hal. 68.

Saipudin Azwar, *metode penelitian* (yogyakarta: pustaka pelajaran, 1998), h. 91

Satriadi, *"PengaruhKepemimpinan Kepala SekolahTerhadap Kinerja Guru,"* Benefita Vol. 1, No. 3, (2016).

Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

Stephen P Robin, *Perilaku Organiasi* (Jakarta: Index, 2003), 44.

Sugiono, *Metode penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 300

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D (*Bandung: Alfabeta, 2016).

Sugiono, *op. Cit*. h. 330

Suharsimi Ariskunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), cet. 12, h.107.

Suharsimi Ariskunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002) cet. 12, h. 234.

Sumadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian, (*jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002) h. 18.

Sondang P Siagan, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*,(Jakarta: Gunung Agung (1982).

T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta, 2003). h, 251-252.

Wibisono, *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2007), 47.