

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Ciara

NPM. 1911030279



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H/2023 M

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

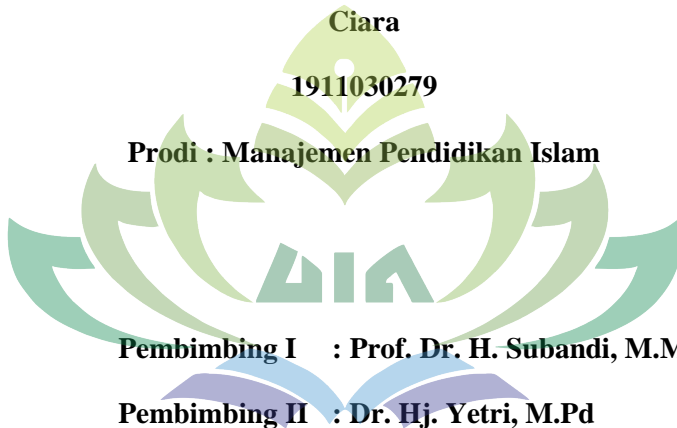
Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

Ciara

1911030279

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Subandi, M.M

Pembimbing II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H/2023 M

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan yang dimiliki kepala madrasah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru yang berkaitan dengan pembelajaran, agar dapat berjalan dengan lancar. Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya suatu madrasah. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Apapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif kuantitatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 responden tenaga pendidik di MTs Negeri Kota Bandar Lampung dengan 63 sampel. Dan sampel yang digunakan yaitu Random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik hipotesis menggunakan regresi linier sederhana Uji t dan destriminasi.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi koefisien variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi (sig) 0,05 . Diperoleh pula nilai R square sebesar 0,210. Hal ini dapat diartikan bahwa 56,3% pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini. Kemudian hasil tersebut diinterpretasikan untuk mencocokkan hasil perhitungan dengan angka korelasi *Product Moment* yaitu pada angka 0,400-0,600 dengan arti bahwa tingkat pengaruh antara variabel X (Kepemimpinan Kepala madrasah) dengan variabel Y (Kinerja Guru) memiliki tingkat pengaruh “sedang”.

Adapun rekomendasi dari penelitian ini adalah bagi kepala madrasah dan bagi guru yaitu kepala madrasah harus tetap mempertahankan kualitas kepemimpinannya yang mana dengan meningkatnya kualitas kepemimpinan kepala madrasah ini akan menciptakan kinerja guru yang baik

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

ABSTRACT

The leadership of the madrasa head is the ability of the madrasa head to influence, encourage, guide, direct, and move teachers related to learning, so that it can run smoothly. Teacher performance is a factor that determines the quality or not of a madrasah. The main task of the teacher is to educate, teach, guide, direct, train, assess, and evaluate students. Whatever the purpose of this research, it is to find out whether there is an influence of the leadership of the Madrasa Principal on Teacher Performance at MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

The method used is a quantitative method with a quantitative descriptive approach. Meanwhile, the population in this study was 170 teaching staff respondents at State MTs Bandar Lampung City with 63 samples. And the sample used is random sampling. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The hypothesis technique uses simple linear regression t test and discrimination.

The results of this research can be concluded that there is a significant influence of the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs Negeri 2 Bandar Lampung. This can be seen from the correlation coefficient value of the madrasa head leadership variable (X) and the teacher performance variable (X) of 0.000 with a significance level (sig) of 0.05. Also obtained was an R square value of 0.210. This can be interpreted as meaning that 56.3% of the influence of madrasa head leadership has on teacher performance, while 43.7% is influenced by other factors not used in this research. Then these results are interpreted to match the calculation results with the Product Moment correlation figures, namely 0.400-0.600, meaning that the level of influence between variable. The recommendations from this research are for madrasah heads and teachers, namely madrasah heads must continue to maintain their leadership qualities, which by increasing the leadership quality of madrasah heads will create good teacher performance.

Keywords: Leadership, Madrasah Head, Teacher Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ciara
NPM : 1911030279
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya adalah pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 juni 2023
Penulis,



Ciara
NPM. 1911030279



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131

Telp.(0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id

Website: www.radenintan.ac.id

PERSETUJUAN


Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung**
Nama Mahasiswa : **Ciara**
NPM : **1911030279**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah Dan Keguruan**


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Pembimbing II


Prof. Dr. H. Subandi, MM
NIP: 196308081993121002


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

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


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

KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131

Telp. (0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id

Website: www.radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung”**
Disusun oleh: **Ciara NPM :1911030279**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/ tanggal: Kamis, 07 September 2023, Pukul 07.30 -09:00 WIB.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. Abdurahman, M.Ag 

Sekretaris : Devin Cumbuan Putri, M.Pd 

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd 

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Subandi, MM 

Penguji Pendamping II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd 

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


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

NIP. 19640828 198803 2 002



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar, maha melihat”. (Q.S An-Nisa’)¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), Hlm. 9

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan rasa syukur saya kepada gusti Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan saya petunjuk menuntut ilmu di UIN Raden Intan Bandar Lampung serta nikmat iman, islam, dan ihsan hingga tahap akhir skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda ucapan terimakasih, kasih sayang dan rasa hormatku kepada :

1. Kedua orang tua ku yang tersayang, Bapak Suroto dan Ibu Hartuti. Persembahan ini belum sebanding dengan semua yang telah diberikan baik motivasi kehidupan, kasih sayang, dan do'a. tidak pernah mengenal kata lelah dalam sujud dan doanya untuk membesarkan, merawat, mendidik, mendukung serta mencurahkan segala tenaga kepadaku untuk menyelesaikan semua tahapan pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
2. Untuk Adik ku Reza Dan Fathan Arfarizi semoga saya bisa lebih baik lagi kedepannya serta memberikan hal yang positif untukmu dan persembahan ini semoga bisa menginspirasi kalian.
3. Untuk Saudaraku terima kasih atas support kalian selama saya kuliah.
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ciara, dilahirkan di Jayaloka, 05 Juni 2001. Penulis merupakan anak perempuan pertama dari 3 bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Suroto dan Ibu Hartuti yang telah melimpahkan kasih sayang serta memberikan pengaruh besar dalam perjalanan hidup penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan program sarjana S1 Pendidikan.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari SDN 2 Kertosono pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2012. Setelah lulus dari SDN 2 Kertosono penulis melanjutkan pendidikan di SMPN Giriyoso dan selesai pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan sekolah tingkat menengah atas di SMAN Jayaloka selesai pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis diterima sebagai Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Simpang Kanan Kabupaten Tanggamus dan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 12 Juni 2023

Yang Membuat,



CIARA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran gusti Allah SWT, Karena berkat rahmat dan hidayah- Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat serta keluarganya yang telah membawa kami dari jama jahiliyah serta zaman terang-menerang seperti saat ini yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang luas dan semoga kita umatnya mendapatkan *syafaat* Nabi Muhammad SAW di *yaumul qiyamah*, *amiin ya robbal'alamin*.

Skripsi ini disusun guna memenuhi dan melengkapi salah satu syarat didalam menyelesaikan program Srata Satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Atas bantuan dari semua pihak dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr.Hj. Yetri, M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Prof. Dr. H. Subandi, M.M selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku pembimbing II saya. Saya sangat berterimakasih atas segala kesabaran, bimbingan, ketelitiannya, mengarahkan, meluangkan waktu, serta memberi banyak motivasi yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Dosen-dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang dengan ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis.

6. Staf dan Karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Orang Tua ku, Saudara ku, dan Teman-Teman ku yang selalu memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Dan untuk kepada Fahnan Ardiansyah terimakasih atas dukunganya selama ini.
9. Pice Karmila, Dinda Anggraieni, Nelta, Anggraini Rosdiana, Dira Anggrika Melani, teman seperjuangan penulis, dan terimakasih atas dukungan dan persaudaraannya.
10. Dania Ayu Indah Sari, Rani WidaNingsih, Septi Andriani Dan sekaligus teman-teman kosan pondok kusuma, terimakasih atas dukungan dan persaudaraanya.
11. Teman-teman KKN dan PPL yang telah memberikan semangat dan do'a untuk kelancaran skripsi ini.
12. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2019 terkhusus kepada rekan-rekan kelas MPI B yang telah menjadi bagian keluarga selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
13. Serta seluruh saudara. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berjasa membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan rahmat dan hidayahnya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Demikian skripsi ini dibuat semoga bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri.

Bandar Lampung, 12 Juni 2023



Ciara
NPM. 1911030279

DAFTAR ISI

COVER.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang.....	2
C. Identifikasi Dan Batas Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relavan.....	11
H. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	17
1. Pengertian Kepala Madrasah	17
2. Pengertian Kepemimpinan	18

3. Teori-Teori Kepemimpinan	20
4. Syarat-syarat Kepemimpinan	21
5. Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah	21
6. Kompetensi Kepala Madrasah.....	23
7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	26
B. Kinerja Guru	27
1. Pengertian Kinerja Guru	27
2. Penilaian Kinerja Guru	30
3. Indikator Kinerja Guru	31
C. Kerangka Berfikir	32
D. Pengajuan Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	37
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	37
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan data.....	38
D. Teknik pengumpulan data	40
E. Definsi Operasional variable.....	41
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Validalitas dan Reabilitas Data.....	45
H. Uji Prasyarat Analisis	46
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Homogenitas	47
c. Uji Linearitas	48
I. Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	60

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	60
a. Hasil Uji Validitas.....	61
b. Hasil Uji Reabilitas	66
2. Teknik Analisis Data	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Homogenitas	69
c. Uji Linieritas	69
3. Uji Hipotesis	70
a. Analisis Uji T.....	70
4. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	79
B. Rekomendasi	79
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bagan Kerangka Berfikir.....	34
Tabel 1.2 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru.....	42
Tabel 1.3 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru.....	43
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	45
Tabel 3.2 Data Tenaga Pendidik di MTs Negeri 2 Bandar Lampung	54
Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Bandar Lampung	57
Tabel 4.2 Data Sarana dan Prasarana	59
Tabel 4.3 Perhitungan Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	
Tabel 4.4 Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru	62
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	64
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru	65
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah	66
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Guru	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	72
Tabel 4.13 Uji Koefisiensi Determinasi.....	72
Tabel 4.14 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Angket Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru
- Lampiran 2 Data Tabulasi Angket Variabel X (Kepemimpinan Kepala Madrasah)
- Lampiran 3 Data Tabulasi Angket Variabel Y (Kinerja Guru)
- Lampiran 4 Output Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan Kepala Madrasah)
- Lampiran 5 Output Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)
- Lampiran 6 Dokumentasi Foto



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan dan menguraikan lebih lanjut mengenai isi dalam proposal ini, penulis perlu menguraikan mengenai penjelasan tentang istilah-istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri Kota Bandar Lampung. Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam judul yang terkandung dan dapat memahami topik yang dibahas dalam proposal ini, maka penulis memberikan penjelasan dari istilah-istilah yang terkandung dalam Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada di dalam atau muncul dari sesuatu (seseorang atau benda) yang membentuk karakter, keyakinan atau perilaku seseorang. Dari sini dapat kita simpulkan pengaruh adalah kekuatan yang timbul dari suatu akibat yang ada atau sesuatu yang mempunyai akibat.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa inggris *leadership*, yaitu kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut saefullah mendefinisikan kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. kepemimpinan sebagai kepemimpinan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta proses

penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹

3. Kinerja Guru

Menurut Supardi, kinerja guru ialah berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.²

B. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia ini berarti bahwa setiap manusia Indonesia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berkembang didalamnya, Pendidikan tidak akan ada habisnya, Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Manusia dididik menjadi orang yang berguna baik bagi Negara, Nusa dan Bangsa.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1 yaitu mengartikan pendidikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perlu adanya suatu

¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 4th ed. (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2021).

² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020).

keberhasilan dari proses pendidikan itu sendiri melalui berbagai upaya yang harus ditingkatkan.³

Keberhasilan dari proses pendidikan itu sendiri akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan disebabkan oleh banyak sumber, seperti peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, fasilitas pendidikan, manajemen pendidikan serta lingkungan masyarakat yang berada di ruang lingkup sekolah.⁴

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan formal, baik dalam bentuk sekolah negeri, yakni dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Dalam melakukan kegiatan belajar-mengajar, sekolah bertujuan untuk mendidik para siswa di bawah pengawasan guru.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.⁵

³ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, "Introduction and Aim of the Study," *Acta Paediatrica* 71 (1982): 6–6, <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>.

⁴ Rustam Ibrahim, "Pendidikan Multikultural : Pengertian , Prinsip , Dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam," *Addin* 7, no. 1 (2013): 1–26.

⁵ Syafrin Ngiode, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N BatudaNgiode, Syafrin,"

Sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Sebelum memberikan pelayanan kepada siswa maka guru yang terlibat dalam proses belajar mengajar juga harus diperhatikan kinerjanya.⁶

Untuk mewujudkan tujuan di atas diperlukan seseorang pemimpin atau kepala sekolah yang mampu mengelola sekolah dengan baik dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang mendukung kinerja guru yang berakhir pada peningkatan prestasi siswa.

Madrasah diartikan sebagai; Lembaga pendidikan yang menjadikan mata pelajaran pendidikan agama Islam sebagai mata pelajaran dasar yang diberikan sekurang-kurangnya 30%, di samping mata pelajaran umum. dalam UU No. 2 tahun 1989 atau Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), kedudukan madrasah posisinya sama dengan sekolah.

Sekolah/Madrasah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala madrasah menjadi peran penting dalam meningkatkan sumber daya pendidik dan juga segala hal yang berkaitan dengan kegiatan internal maupun eksternal di madrasah itu sendiri.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan seseorang/pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya/bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Fungsi kepemimpinan dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 4, no. 2 (2016): 127–37, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446>.

⁶ Iskandar, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* vol. 10 no. 1 (2013): 108-1027.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁷ (QS. Al-Baqarah : 30)

Ayat di atas menjelaskan bagaimana pentingnya khalifah (pemimpin) di muka bumi. Allah menciptakan manusia sebagai pemimpin agar dapat mengelola dengan baik apa yang ada di muka bumi dan mempertanggung jawabkannya di akhirat kelak. Begitupula dalam madrasah, tonggak penentu keberhasilan madrasah ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah yang baik. Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (organizational achievement) dan pembinaan terhadap organisasi (organizational maintenance). Organizational achievement mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya. Sedaang organizational maintenance berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat Kerja.

⁷ Departemen Agama RI, “Al Quran Dan Terjemahnya,” in *Al Quran Dan Terjemahnya*, 2005.

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-Jaiziri menyebut penciptaan manusia dijadikan sebagai pemimpin di muka bumi, meskipun manusia berpotensi memiliki tindakan merusak, tetapi Allah menjadikan tujuan yang agung yang maslahat bagi muka bumi. Mereka akan diberi tahu banyak hal soal kondisi bumi sehingga dapat berbenah untuk kemudian memimpin bumi. Sementara dalam tafsir Departemen Agama disebut bahwa tugas utama manusia adalah melestarikan muka bumi dan menjalankan titah perintah Allah dalam menjalankan tugas-tugas keagamaan. Mereka dituntut untuk mensejahterkan lingkungan sekitarnya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah dalam berhadapan dengan bawahan yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan atau guru. Kepala madrasah berorientasi kepada tugas artinya mengarahkan, mengawasi secara ketat bawahannya untuk memastikan bahwa tugas yang dijalankan bawahan memuaskan. Kepala madrasah yang berorientasi kepada bawahan mencoba memotivasi dan bukan mengendalikan, mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, membentuk hubungan persahabatan saling percaya dan saling menghormati antar anggota organisasi madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran : 159 yaitu:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
لُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “ Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”⁸ (QS. Ali-Imran : 159)

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk

⁸ Ibid. Departemen Agama RI, “Al Quran Dan Terjemahnya,” in *Al Quran Dan Terjemahnya*, 2005.

memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan professional keguruan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan input bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru. Guru harus memahami siswa secara individual karena setiap siswa memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memberikan dampak serta nilai-nilai budaya pada masyarakat indonesia. Dengan demikian guru diharapkan mampu memberikan pengaruh yang sesuai dengan kebutuhan lulusan sekolah dan mengatasi perkembangan zaman sebagai tuntutan pada masa yang akan datang.⁹

Berdasarkan hasil data pra peneitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 Oktober 2022 di MTs Negeri 2 Bandar Lampung terkait dengan pelaksanaan kepemimpinan dengan mewawancarai kepala Madrasah yaitu Naron, S.Ag,M.M mendapatkan informasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah berjalan, dilihat dari kepala madrasah yang melakukan monitoring kunjungan kelas, mengadakan rapat dengan seluruh dewan guru, mengikut Sertakan guru dalam program penataran untuk meningkatkanpmutu dan kinerja guru PNS maupun honorer, memberi peringatan atau sanksi tegas terhadap pelanggaran agar dapat mendisplinkan guru dengan lebih baik lagi, komunikasi yang terjalin pun baik, hubungan silaturahmi antara guru dengan kepala madrasah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan rutin mengadakan pelaksanaan supervisi kepada para guru,seperti dalam

⁹Sri Susmiyati, “*Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran*” 02, no. 02 (2020): 143–69.

kegiatan pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan minat bakat, kegiatan evaluasi, dan lain sebagainya.

Hasil wawancara langsung dengan wakil kurikulum madrasah yaitu Hendri Setiabudi Sukma, M.Pd.I bahwa kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung belum optimal, dilihat dari kurangnya keterampilan guru dalam proses pembelajaran yang mengakibatkan peserta didik merasa bosan, kemudian guru belum mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal, seperti menciptakan suasana pembelajaran yang menarik. Kurangnya kedisiplinan guru dalam bekerja. Selain itu, dilihat dari kurangnya guru yang masuk kelas tepat pada waktunya, dan banyak guru keluar kelas sebelum kelas selesai. Kemudian guru belum mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan guru yang lainnya.

Maka dari itu penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut setelah dilakukannya pra survey terlebih dahulu, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sehingga karya ilmiah ini penulis beri judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

C. Identifikasi Dan Batas Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan guru dalam proses pembelajaran
2. Guru belum mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal
3. Kurangnya kedisiplinan guru dalam menjalankan pekerjaannya
4. Guru belum mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan guru yang lainnya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka permasalahan yang penulis rumuskan ialah Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan penelitian yaitu :

Untuk Mengetahui Pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian Mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi di bidang Manajemen Pendidikan, terutama dibidang Manajemen Pendidikan Islam, mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah: sebagai masukan bagi kepala madrasah agar lebih banyak memberi dorongan kepada para guru agar para guru tetap bekerja dengan baik sehingga kinerjanya semakin meningkat. Dan mampu membina guru dalam mengembangkan profesi kepribadian mereka sebagai guru.
- b. Bagi guru: dapat membangkitkan inisiatif bagi para guru agar kreatif mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam membimbing proses belajar mengajar siswa.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan antara lain :

1. Jurnal yang ditulis Nur Aini Muhasanah mahasiswa Universitas NU Purwokerto. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Purwokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expostafacto*. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD di Banyumas yang berjumlah 45 guru dari 5 Sekolah Dasar (SD) kemudian diambil sampel sebanyak 25 guru yang dipilih dengan teknik *area proportional random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban, terdiri atas 100 butir. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan teknik *experts judgment*, sedangkan untuk reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan kepala sekolah SD di Banyumas menurut sebagian guru (60%) termasuk dalam kategori tinggi dan sisanya (40%) dalam kategori sedang; kemudian (2) Kinerja guru SD di Banyumas lebih dari separuh guru (52%) dalam kategori tinggi dan sisanya (48%) dalam kategori sedang; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 44% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 56% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.¹⁰

Dari penelitian terdahulu penulis menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis.

¹⁰ Nur Muhasanah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Banyumas" VI, no. April (2020): 66–77.

Persamaannya ialah sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaannya ialah penelitian terdahulu menggunakan pendekatan expofacto sedangkan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

2. Jurnal yang ditulis Aissah Qomariah Dkk Mahasiswa UPI, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. Tulisan ini mengkaji secara khusus tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan menggunakan metode explanatory survey sebagai alat pengumpulan data serta menggunakan angket jawaban terhadap 66 orang responden yang merupakan guru tetap di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Bandung. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹¹

Dari penelitian terdahulu penulis mengemukakan persamaan dan perbedaan dengan penulis. Persamaannya ialah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan perbedaannya ialah penelitian terdahulu menggunakan pendekatan explanatory survey sedangkan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

3. jurnal yang ditulis oleh Yulia Rachmawati mahasiswa IKIP Veteran Semarang. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Sandikta Bekasi Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini ada 52 guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Sesuai pendapat Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Maka dalam penelitian

¹¹ Aissah Qomaria Azis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 11 Bandung” 4, no. 2 (2019): 246–53, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>.

ini subyek di ambil semua. Hasil uji F diperoleh Fhitung = 10,037 dengan nilai sig = 0,03 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Sandikta Bekasi Jawa Barat. Disarankan agar kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang berkenaan dengan besarnya honorarium atau gaji dengan upaya yang dilakukan, pemberian insentif atau bonus yang diberikan secara adil dan pemberian kompensasi yang tepat waktu. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolan terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang sedang berlaku dan tidak mengurangi rutinitas kunjungan kelas yang dilaksanakan sewaktu-waktu ke kelas-kelas pada saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung. Lebih ditingkatkan lagi motivasi dan etos kerja para guru-guru SMK Sandikta untuk mendorong semangat kerja. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang akan mempunyai kinerja yang rendah, sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai suatu kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.¹²

Dari penelitian terdahulu penulis menemukan perbedaan dan persamaan ialah sama-sama menggunakan supervisor sebagai indikatornya sedangkan perbedaannya ialah tempat penelitian.

¹² Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru" 01, no. 01 (2013): 19–28.

4. Jurnal yang ditulis Satriadi mahasiswa STIE Pembangunan Tanjung Pinang, Kepulauan Riau dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjung Pinang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 7 Tanjungpinang. 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 Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik.¹³

Dari penelitian terdahulu penulis menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis. Persamaan ialah sama-sama menggunakan pendekatan asosiatif, sedangkan perbedaannya ialah sampel penelitian terdahulu berjumlah 45 sedangkan sampel penulis berjumlah 30.

5. Jurnal yang ditulis oleh Muhamad Romadhon Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta dengan judul Pengaruh

¹³ Satriadi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 3 (2016): 123–33.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian ini ada 30 guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Hasil penelitian menunjukkan uji F diperoleh $F = 10,037$ dengan nilai $\text{sig} = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Disarankan agar kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang berkenaan dengan besarnya honorarium atau gaji dengan upaya yang dilakukan, pemberian insentif atau bonus yang diberikan secara adil dan pemberian kompensasi yang tepat waktu. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolan terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang sedang berlaku dan tidak mengurangi rutinitaskunjungan kelas yang dilaksanakan sewaktu waktu ke kelas kelas pada saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung.¹⁴

Dari penelitian terdahulu penulis mengemukakan persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis. Persamaan ialah sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru sedangkan perbedaannya ialah menggunakan metode analisis kasual

¹⁴ Zulela MS Muhamad Romadhon, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar" 5, no. 2 (2021): 478–89.

sedangkan penelitian penulis menggunakan analisis regrester sederhana.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika Skripsi untuk Penelitian Kuantitatif yaitu Proposal skripsi harus disusun sesuai dengan sistematika atau pedoman penulisan terbaru yang lazim digunakan di Fakultas Tarbiyah prodi Manajemen Pendidikan Islam. Sistematika proposal skripsi untuk jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut :

- a. **BAB I** Pendahuluan terdiri dari Pengesahan Judul, Latar Belakang Masalah , Identifikasi dan batasan masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian , Manfaat Penelitian , Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan , Metode Penelitian , Sistematika Penulisan Penelitian.
- b. **BAB II** Landasan Teori dan Pengujian Hipotesis terdiri dari Teori yang digunakan dan Pengajuan Hipotesis.
- c. **BAB III** Metode Penelitian terdiri dari Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabelitas Data, Uji Prasarat Analisis, Uji Hipotesis
- d. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari Deskripsi Data dan Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.
- e. **BAB V** Penutup terdiri dari Simpulan dan Rekomendasi.

Dengan adanya sistematika penulisan penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, kepala sekolah madrasah merupakan suatu pendanaan dari School Principal yang mana memiliki tugas yakni menjalankan principalship atau kepala madrasah. Sedangkan menurut istilah kepala sekolah atau madrasah adalah segala sesuatu yang mana berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala madrasah. Kepala madrasah juga adalah guru, namun kepala madrasah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan (sekolah), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut wahjosumidjo, kepala madrasah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah) yang mana sekolah tersebut menjadi tempatnya proses belajar mengajar serta terjadinya interaksi antar guru yang member pelajaran dengan murid yang menerima pelajarannya. Dan menurut Mulyasa kepala Madrasah yakni seseorang bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang diangkat oleh yayasan untuk menjadi pemimpin para guru dan staf yang memiliki tugas menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan yang baik, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan bagi guru, staf dan murid agar tuuan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif.

2. Pengertian Kepemimpinan

Setiap manusia memiliki jiwa memimpin, begitu juga dengan instansi pasti memiliki sosok ketua atau pemimpin yang mengatur bagaimana cara instansi yang dipimpinnya menjadi instansi yang sejahtera dan berkualitas. Menurut kamus bahasa Inggris kepemimpinan berasal dari kata *lead* yang berarti memimpin. Sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* berarti kepemimpinan.

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” yang dimaksudkan bahwa orang yang dikenal dan berusaha untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk mewujudkan menerima dan mentaati visi yang dibuatnya. Gardner dalam Sagala mendefinisikan Kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh dimana seseorang (atau tim kepemimpinan) mendorong suatu kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau dibagikan oleh pemimpin dan pengikutnya.

Boles dalam Sagla juga menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, atau serangkaian tindakan, dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, otoritas, atau kekuasaan atas satu orang atau lebih dalam menggerakkan sistem sosial menuju satu atau lebih dari empat tujuan sistem utama”

Menurut Makawibang kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini berarti kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti keinginan seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Overton, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan pekerjaan dengan penuh kepercayaan dan kerjasama. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki gaya-gaya sendiri. Pendapat Overton menekankan fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain.

Harsey dan Blanchard, berpendapat bahwa: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Pendapat Hersey dan Blanchard menekankan makna pimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja.

Menurut Syafaruddin, pemimpin dipercaya oleh yang dipimpin karena otoritas dan kemampuannya untuk memberikan pengaruh kepada anggota untuk melakukan sesuatu. Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin. Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut (followers). Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin mempengaruhi anggota, karena itu, peran para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga, masyarakat, bangsa, serta negara.

Menurut Rivai kepemimpinan merupakan kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukansesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang, yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu dengan sukarela sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, dalam proses kepemimpinan itu, ditemukan ada fungsi pemimpin yang memberi pengaruh, ada pengikut (anggota) yang menerima pengaruh dan ada aktivitas dan ada suatu situasi di mana kepemimpinan tersebut berlangsung.¹⁵

¹⁵Wahyudin Nur Nasution, “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah,” *Jurnal Tarbyah* 22, no. 1 (2015): 25, <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya disatu bidang tertentu sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama sama mencapai tujuan. sejalan dengan perkembangan zaman maka teori mengenai kepemimpinan juga terus berkembang. ada tiga jenis Teori keadaan, teori sifat, teori perilaku.

- 1) Teori Keadaan (Situasional Leadership) Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan itu dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, para pengikut organisasi dan pengaruh-pengaruh lingkungan. Dengan demikian pendekatan situasional ini menekankan pada efektivitas kepemimpinana yang memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda, yang dipengaruhi oleh situasi tertentu, seperti sosial, ekonomi, politik, budaya, moral, dan agama.
- 2) Teori Sifat (Trait Theory) Teori ini memiliki pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena ia memiliki sifat-sifat kepribadian, sosial, sifat ataupun intelektual yang dibawa sejak lahir bukan pembentukan perilaku melalui pendidikan ataupun pelatihan.
- 3) Teori Perilaku Teori ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku dan bukan dari sifat-sifat pemimpin. Alasannya bahwa sifat seseorang terlalu relatif untuk didefinisikan. Kekurangan dalam teori ini adalah pemimpin cenderung memiliki fokus yang terlampau sempit dan sering kali berfokus pada perhatian yang keliru.¹⁶

¹⁶ Diterapkan Untuk Sekolah et al., “*Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah (Melalui Kajian Teori-Teori Kepemimpinan Yang Sesuai Leadership Training For School Principles (Through The Study Of Leadership Theories Applicable To School)*” 1, no. 1 (2022): 10–17.

4. Syarat-syarat Kepemimpinan

Syekh Musthafa Al-Ghalayaini dalam Kompri mengemukakan bahwa tidaklah dikatakan pemimpin yang sebenarnya sebelum terpenuhi didalamnya syarat kepemimpinan yaitu :

- 1) Berakal sehat
- 2) Kemampuan diberbagai bidang ilmu
- 3) Memiliki gagasan baik
- 4) Berwibawah
- 5) Tangkas dan berani
- 6) Berhati nurani bersih
- 7) Pandai bergaul
- 8) Pemurah
- 9) Pengorbanan yang besar bagi perjuangan umat
- 10) Mengajarkan ilmu yang dimiliki ditengah-tengan umat.

5. Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah

Peran penting yang harus dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasahnyanya adalah selalu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Fungsi-fungsinya yakni sebagai berikut:

1) Perencanaan (Planning).

Perencanaan yaitu keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal-hal yang akan datang dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan bersama. Karena tanpa adanya suatu perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami suatu kesulitan bahkan suatu kegagalan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Oleh Karena itu dalam hal ini kepala madrasah harus mampu menjadi seorang perencana yang baik, sebab perencanaan yang dibuat olehnya akan menjadi penentu baik buruknya suatu lembaga pendidikannya (Madrasah).

2) Pengorganisasian (Organizing).

Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus mampu melakukan pembagian kerja yang sangat jelas untuk para guru dan stafnya sesuai dengan susunan

organisasi yang sudah dibuat dan disepakati bersama. Karena dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan baik, perlimpahan wewenang dan tanggung jawab yang sangat tepat serta mengingat dengan prinsip-prinsip pengorganisasian, akan sangat memungkinkan kegiatan madrasah dapat berjalan dengan lancar dan pencapaian tujuan akan terealisasikan dengan efektif.

3) Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah suatu kegiatan untuk membimbing semua anggotanya dengan member perintah, petunjuk, memberikan semangat kerja menegakkan disiplin, serta mampu menunjukkan teladan yang baik.

4) Pengkoordinasian (Coordinating).

Pengkoordinasian adalah Suatu kegiatan yang menghubungkan orang-orang dengan tugas-tugasnya sehingga akan terjalin suatu kesatuan dan keselarasan suatu keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah sikap serta dapat tercegah dari timbulnya suatu pertengkaran, kekacauan, penduplikasian hingga kekosongan suatu tindakan. Oleh karena itu dengan adanya macam-macam tugas dan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang banyak, sangat memerlukan koordinasi dan pengarahan dari seorang pemimpin madrasah. Sebab dengan adanya koordinasi dan pengarahan yang berkelanjutan serta efektif dapat menghindarkan beberapa kemungkinan terjadinya suatu persaingan yang kurang sehat.

5) Pengawasan (Controlling).

Pengawasan adalah suatu tindakan atau juga suatu usaha agar pelaksanaan kegiatan dan hasil dari suatu kegiatan sesuai dengan hasil yang sudah direncanakan, perintahkan, petunjuk dan ketentuannya yang mana telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu kepala madrasah harus bisa menjasi seorang pengawas yang baik terhadap organisasinya (Madrasahny). Karena dalam setiap kegiatan kepala madrasah merupakan suatu pekerjaan

yang sangat berat yang mana menuntut kemampuan yang sangat ekstra.¹⁷

6. Kompetensi Kepala Madrasah

Dapat kita lihat bahwa pemendiknas RI No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah yaitu ada lima yakni sebagai berikut:

- 1) Kompetensi kepribadian. Sebagai pribadi yang dilihat dan dicontoh oleh orang lain kepala madrasah perlu mengembangkan diri agar dikemudian hari dia dapat tampil sebagai pemimpin yang mantap dan harmonis, dalam mengembangkan diri kepala madrasah harus mempunyai kepribadian sebagai berikut:
 - a) Berakhlak mulia, dengan selalu mengembangkan dan menerapkan tradisi akhlak mulia, serta mampu menjadi teladan yang baik bagi staf, dan guru dilembaga pendidikannya maka kepala madrasah akan selalu dianggap sebagai pribadi yang baik untuk dicontoh.
 - b) Harus memiliki jiwa atau integritas seorang pemimpin.
 - c) Memiliki keinginan yang sangat kuat dalam mengembangkan dirinya sebagai kepala sekolah ataupun kepala madrasah.
 - d) Memiliki sikap keterbukaan kepada seluruh anggotanya dalam menangani sebuah masalah yang sedang dihadapi.
 - e) Selalu dapat mengendalikan diri dalam menghadapi masalah-masalah yang sedang dialami.
 - f) Mempunyai minat dan keinginan menjadi seorang kepala madrasah ataupun kepala sekolah.

¹⁷ Sri Purwanti Nasution, "Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru" n.d., 190–209.

2) Kompetensi manajerial.

Kompetensi manajerial adalah suatu kemampuan dalam memproses suatu hal untuk mencapai hasil dengan cara mendayagunakan sumber daya yang ada secara produktif dan efektif. Dan dalam konteks manajerial sekolah maka seorang kepala sekolah sangat dituntut untuk dapat selalu menjalankan kompetensi berikut ini:

- a) Mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaannya.
- b) Selalu mengembangkan lembaga atau organisasi madrasah nya sesuai dengan kebutuhannya.
- c) Mendayagunakan sumber daya yang ada di madrasah secara optimal.
- d) Dapat mengelola perubahan kekurangan serta kelebihan dalam pengembangan madrasah menuju lembaga pembelajaran yang efektif.
- e) Dapat menciptakan budaya madrasah yang kondusif serta inovatif bagi proses belajar mengajar.
- f) Dapat mengelola staf dan guru dalam memberdayagunakan sumber manusia di madrasah secara optimal atau efektif.
- g) Dapat mengelola sarana dan prasarana madrasah dengan efektif.
- h) Dapat menjaga silaturahmi pihak madrasah kepada masyarakat sekitar, dalam rangka untuk menciptakan ide, sumber belajar, pembiayaan dan keharmonisan suatu lembaga madrasah.
- i) Dapat menyesuaikan diri pada setiap perubahan kurikulum.
- j) Dapat mengelola keuangan, ketatausahaan, unit layanan, dan system informasi madrasah.
- k) Dapat selalu memanfaatkan serta menyesuaikan diri dalam kemajuan teknologi.

3) Kompetensi kewirausahaan. Kompetensi wirausaha adalah suatu keberanian seseorang dalam mengembangkan usaha-usahanya serta ide-idennya

yang mana memunculkan sikap atau jiwa serta kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu hal yang baru, yang dapat bernilai dan berguna bagi dirinya sendiri ataupun orang lain. Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus menerapkan jiwa kewirausahaannya di madrasah dengan cara:

- a) Selalu menciptakan inovasi yang berguna bagi setiap pengembangan sekolah atau madrasah.
 - b) Harus selalu bekerja keras untuk mencapai suatu keberhasilan sekolah atau madrasah sebagai suatu organisasi pembelajaran yang sangat efektif.
 - c) Memiliki motivasi yang sangat kuat untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan setiap tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang kepala sekolah atau madrasah.
 - d) Harus memiliki semangat yang kuat serta pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam menghadapi kendala-kendala yang ada di sekolahannya atau madrasah.
 - e) Mempunyai jiwa wirausaha dalam mengelola setiap kegiatan produksi atau jasa madrasah atau sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.
- 4) Kompetensi supervise. Kompetensi supervise yaitu suatu usaha dalam memberikan bantuan atau pelayanan profesional kepada para anggotanya agar selalu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek-aspek yang nantinya dapat mengganggu atau menghalangi tugasnya dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam hal ini kepala madrasah harus senantiasa mempelajari secara obyektif dan terus-menerus masalah-masalah yang dihadapi oleh staf atau guru-gurunya dalam melaksanakan proses belajar mengajar ataupun pelaksanaan tugasnya.
- 5) Kompetensi sosial. Kompetensi sosial adalah suatu kemampuan seorang dalam bekerjasama, bergaul, berkomunikasi, dan memberikan kinerja yang terbaik

untuk peserta didik, guru-guru dan staf, orang tua wali, dan masyarakat sekitar. Kepala madrasah dalam hal ini harus mampu melaksanakan beberapa hal berikut : a) Mampu bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah. b) Mampu berpartisipasi dalam setiap kegiatan sosial yang ada di masyarakat sekitar madrasah. c) Harus memiliki kepekaan sosial terhadap seseorang ataupun kelompok. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya standar kompetensi kepala madrasah diharapkan dapat selalu menungkatka keprofesionalan kepala madrasah dalam mengatur lembaga pendidikannya sehingga dapat menghasilkan madrasah yang bermutu.¹⁸

7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Mohmmad Karim kepemimpinan kepala madrasah adalah kegiatan yang mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan tidak lain adalah kesiapan mental yang terwujudnya dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan, dan mengatur serta mempengaruhi orang lain agar mereka mau melakukan sesuatu.¹⁹

Sehubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan kepala madrasah adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar berjalan sesuai yang diharapkan.

¹⁸ Menteri Pendidikan, Dan Kebudayaan, and Republik Indonesia, "Pemendiknas Republik Indonesia," 2013.

¹⁹ Mohhammad, "Kepemimpinan Transformasi Di Lembaga Pendidikan Islam" 2 (2020): 38–54.

B. Kinerja Guru

1. 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

Pendapat para ahli mengenai kinerja guru sangatlah beragam seperti halnya Sadili Samsudin memberikan pengertian terkait kinerja yakni sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang mana dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suatno kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan sudah menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut, Hadari Nawawi kinerja adalah hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja itu merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang baik

²⁰ Eti Hadiati, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung," no. 1 (2018).

secara langsung ataupun tidak langsung dapat dilihat dan diamati oleh orang lain.

Menurut Muhtar, “kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang diperoleh seseorang melalui kualitas ataupun kuantitas yang telah dilakukan dan dicapai oleh seseorang tersebut atau sekelompok orang guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya itu, guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Tak dapat dipungkiri, kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh siapa pun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Karena itu, mengingat guru adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang secara manusiawi juga tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan kinerjanya, kinerja guru juga ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru. Disiplin para guru di sekolah/madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor

yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak sekolah karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga harus berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja selalu menuntut adanya pengekspresian potensi yang harus ditunjukkan seseorang, dan pengekspresian ini menuntut pengambil alih tanggung jawab atau kepemilikan menyeluruh pada seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dapat mengekspresikan potensinya dengan optimal akan dapat menangani pekerjaannya dengan efektif dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sementara itu guru adalah seorang pendidik dengan tugas utamanya pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, meletih, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Sebagai perencanan, maka guru harus mampu dalam mendesai pembelajarannya sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa.²¹

Dari pembahasan tentang kinerja dan guru maka dapat penulis tarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan melakukan transfer knowledge kepada peserta didiknya sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang telah dan hasil dari

²¹ M Rifai, "Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep Dasar Dan Implementasi)," n.d., 38-51.

yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya itu di dasarkan dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin secara kualitas dan kuantitasnya. Untuk melihat kinerja seseorang baik atau tidaknya harus mengacu pada aktifitas seseorang tersebut selama dia melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya selama diorganisasi.

Maksudnya yaitu tingkat kualifikasi kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakan. Dalam artian kinerja guru dalam kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya tersebut, maka kinerja guru dalam kegiatannya seperti, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya di landasi oleh sikap mental dan profesionalismenya. Oleh karena itu didalam hal ini peran lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kerjasama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja baik itu secara individual maupun secara kelembagan.

2. 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 populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
- b) Kuantitas pekerja, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c) Supervise yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
- d) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan, serta tepat waktu.

- e) 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.

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja dinilai agar suatu lembaga dapat memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya. Secara individual, kinerja seseorang dinilai dari beberapa bidang seeperti kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas, lkondisi yang menghambat, ltantangan, tujuan, larah, daya tahan, dan strategikkhusus dalammkhadapi tugas. Indikator untuk menilai bagaimana kinerja guru ialah:

a. Menyusun rencana pembelajaran

Penyusunan pembelajaran meliputi sejauh mana kesiapan dalam menyusun RPP, menyusun RPP yang berkualitas, RPP yang disusun dengan lengkap, menyusun RPP yang sesuai dengan kondisi peserta didik, situasi belajar, dan teknologi dalam pembelajaran, serta administrasi guru yang teratur.

b. Melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran meliputi, kelancaran proses KBM, sangat antusias dan memperhatikan interaksi dalam KBM yang berlangsung, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, mengakhir pembelajaran dengan baik, dapat mengembangkan

bahan ajar yang berbentuk cetak, maupun audio dan visual, mampu mempertimbangkan beban dalam mengajar, kesesuaian KBM dengan kalender akademik, frekuensi program remedial, pelaksanaan KBM dengan menggunakan teknologi komputer

c. Mengadakan hubungan antar pribadi

Mengadakan hubungan antar pribadi yang meliputi usaha dalam mengembangkan minat dan bakat siswa, kesesuaian KBM dengan karakteristik siswa, kualitas penerapan keteladanan, kemampuan untuk mendorong prakarsa dan kreativitas siswa, kesempurnaan KBM dengan pembelajaran yang aktif, kreatif, kesediaan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa, keterbukaan dalam menerima kritik dan saran.

d. Melaksanakan penilaian hasil belajar

Menyusun pelaksanaan penilaian hasil belajar yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi, kelengkapan persyaratan pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.

e. Melaksanakan pengayaan

Menyusun pelaksanaan pengayaan yang meliputi soal-soal latihan, ulangan harian, tanya jawab dan evaluasi.

f. Melaksanakan remedial

Menyusun pelaksanaan remedial yang meliputi soal-soal yang disusun berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari.²²

C. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” yang berarti seseorang yang mempengaruhi perilaku perorangan atau kelompok dengan menggunakan kekuasaan yang dimiliki. Kepemimpinan berkaitan dengan aktivitas, sifat-sifat, Dperilaku

²² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016)

pribadi, pengaruh terhadap orang lain, bagaimana interaksi dan kontribusi peran satu dengan lainnya terhadap kedudukan suatu jabatan.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan yang dimiliki kepala madrasah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru yang berkaitan dengan pembelajaran, agar dapat berjalan dengan lancar. Jadi kepemimpinan kepala madrasah yang diteliti dalam penelitian ini mencakup perilaku kepala madrasah dalam memberdayakan guru, memberi contoh guru, membina, dan mengawasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok seorang guru. Sehingga sangat jelas bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan kepala madrasah pada kepemimpinannya akan memiliki pengaruh untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja para guru supaya guru memiliki dedikasi yang tinggi dalam mendidik dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Kepala madrasah dalam kepemimpinannya dituntut dapat memimpin dan mengarahkan berbagai aspek administratif yang ada di madrasah, sehingga tercipta madrasah yang unggul dan mengikuti perkembangan teknologi informasi. Peranan kepemimpinan kepala madrasah harus digerakkan secara terus menerus dengan seluruh warga madrasah agar pengaruhnya dapat dirasakan secara langsung maupun perlahan.

Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam mengajar sehingga dapat mencetak generasi penerus bangsa yang berprestasi baik di bidang akademik maupun non-akademik. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga hasil yang dicapai pun akan maksimal, begitu pula sebaliknya.

Gambar 1.1
Bagan Kerangka Berfikir

Variabel	Indikator
Variabel (X) Kepemimpinan Kepala Madrasah	1. Mempengaruhi 2. Mendorong 3. Membimbing 4. Mengarahkan 5. Menggerakkan



Variabel (Y) Kinerja Guru	1. Menyusun rencana pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Mengadakan hubungan antar pribadi 4. Melaksanakan penilaian hasil belajar 5. Melaksanakan Pengayaan 6. Melaksanakan remedial
--	--

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, atau tebakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah suatu dugaan atau kesimpulan sementara mengenai jawaban atau rumusan masalah yang perlu dibuktikan di lapangan atau masih perlu diuji melalui suatu penelitian.

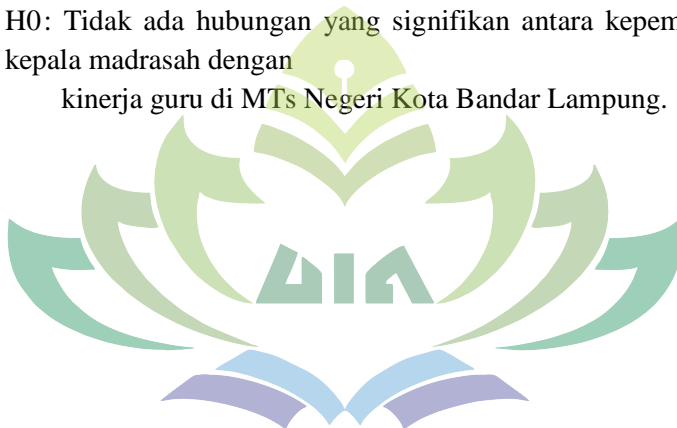
Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah

dengan kinerja guru di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan

kinerja guru di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.



DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Azis, Aissah Qomaria. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 11 Bandung” 4, no. 2 (2019): 246–53. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>.
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas Dan Validitas (Edisi 4) Yogyakarta*. Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2018.
- Departemen Agama RI. “Al Quran Dan Terjemahnya.” In *Al Quran Dan Terjemahnya*, 2005.
- Hadiati, Eti. “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Se-Kota bandar lampung,” no. 1 (2018).
- Ibrahim, Rustam. “Pendidikan Multikultural: Pengertian, Prinsip, Dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam.” *Addin* 7, no. 1 (2013): 1–26.
- Imam Gunawan. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2017.
- Iskandar, Uray. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.
- Ismail, Muh. Ilyas. “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran.” *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44–63. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>.
- Kadir. *Statistika Terapan Kosep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Jakarta: PT. Gajah Grafindo Persada, 2019.
- Koentjaraningrat. *Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian*

Masyarakat, Jakarta :Gramedia, 1986. Vol. 8. Jakarta: Gramedia, 1986.

Mohammad. “Kepemimpinan Transformasi Di Lembaga Pendidikan Islam” 2 (2020): 38–54.

Muhamad Romadhon, Zulela MS. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” 5, no. 2 (2021): 478–89.

Muhassanah, Nur. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Banyumas” VI, no. April (2020): 66–77.

Nasional, Undang-undang Sistem Pendidikan. “Introduction and Aim of the Study.” *Acta Paediatrica* 71 (1982): 6–6. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>.

Nasution, Sri Purwanti. “peran kepala madrasah terhadap kinerja guru,” n.d., 190–209.

Ngiode, Syafrin. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N BatudaNgiode, Syafrin.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2016): 127–37. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446>.

Pendidikan, Menteri, D A N Kebudayaan, and Republik Indonesia. “Pendidiknas Republik Indonesia,” 2013.

Rachmawati, Yulia. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” 01, no. 01 (2013): 19–28.

Rifai, M. “kurikulum berbasis kompetensi (Konsep Dasar Dan Implementasi),” n.d., 38–51.

Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. 4th ed. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2021.

Satriadi. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” 1, no. 3 (2016): 123–33.

Sekolah, Diterapkan Untuk, Melisa Angraini, Frida Sari Samosir, and Wajihan Nihaya. “pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah (melalui kajian teori-teori kepemimpinan yang sesuai leadership training for school principles (through the study of leadership theories applicable to schools)” 1, no. 1 (2022): 10–17.

Sugiyono. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D. Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*, 2015.

Susmiyati, Sri. “Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran” 02, no. 02 (2020): 143–69.

Wahyudin Nur Nasution. “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah.” *Jurnal Tarbyah* 22, no. 1 (2015): 25.
<https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>.

