

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MTs YAYASAN
PENDIDIKAN SANTUNAN ISLAM(YAPSI)
SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

**USI ELISTATIA
NPM : 1911030216**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H/ 2023 M

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MTs YAYASAN
PENDIDIKAN SANTUNAN ISLAM(YAPSI)
SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

**USI ELISTATIA
NPM : 1911030216**



**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Subandi, M.M
Pembimbing II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, menggerakkan dan memotivasi para guru dan staf untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien. kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di madrasah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini adalah guru MTs YAPSI Sumberjaya Lampung Barat. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yakni berjumlah 20 guru. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari kuesioner di analisis menggunakan SPSS. Untuk uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, untuk uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan pada uji normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov*, sedangkan untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat. dilihat dari hasil uji Persial (Uji-T), hasil nilai T_{hitung} sebesar 3,212 dan nilai T_{tabel} sebesar 2,086 dengan nilai signifikansi 0,005. Dengan kriteria pengujian $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang Signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat. Kemudian pada

perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,364 yakni pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat sebesar 36,4%. Artinya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%. Namun demikian, dapat disarankan untuk kepala madrasah sebaiknya lebih mengontrol guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran serta pelaksanaan pembelajaran dan memberikan pengawasan terhadap guru agar kinerjanya meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru



ABSTRACT

Madrasah leadership is a person's ability to influence, direct, guide, mobilize and motivate teachers and staff to carry out their duties and responsibilities as well as possible, so that the objectives of the madrasa are achieved effectively and efficiently. the leadership of the madrasa head is very influential in teacher performance. Teacher performance is a condition that shows the teacher's ability to carry out their duties and responsibilities in madrasas while carrying out learning activities and can provide encouragement and influence to students so that learning objectives can be achieved and run well and as expected. From this explanation, the authors formulated the problem as follows: Is there any influence from the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs YAPSI Sumberjaya, West Lampung Regency? The purpose of this study was to determine the effect of the leadership of the madrasah head on the performance of teachers at MTs YAPSI Sumberjaya, West Lampung Regency.

This research uses quantitative methods. The population in this study were YAPSI Sumberjaya MTs teachers, West Lampung. Sampling in this study used saturated sampling, in which all members of the population were sampled, amounting to 20 teachers. Research data obtained through questionnaires and documentation. The data obtained from the questionnaire were analyzed using SPSS. To test the validity using the Product Moment correlation, to test the reliability using Cronbach's Alpha and the normality test using Kolmogrov Smirnov, while to analyze the data using simple linear regression analysis.

The results showed that there was an influence between the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs YAPSI Sumberjaya, West Lampung Regency. seen from the results of the Persian test (T-Test), the results of the Tcount value were 3.212 and the Ttable value was 2.086 with a significance value of 0.005. With the test criteria Tcount > Ttable and if Significance < 0.05 then H0 is rejected so that there is a significant influence between the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs YAPSI Sumberjaya, West Lampung Regency. Then in calculating the coefficient of determination it is known that the R square value is 0.364, namely the influence of the leadership of the madrasah head on teacher performance at

MTs YAPSI Sumberjaya, West Lampung Regency, amounting to 36.4%. This means that the influence of the madrasa head's leadership on teacher performance is in the low category of the total 100%. However, it can be suggested that the head of the madrasah should control the teacher more in making lesson plans and implementing learning and provide supervision of teachers so that their performance increases.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Usi Elistatia
NPM : 1911030216
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tariyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTs YAYASAN PENDIDIKAN SANTUNAN ISLAM (YAPSI) SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG BARAT”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada 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, 9 September 2023

Penulis,



Usi Elistatia
NPM. 1911030216



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suradimin, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MTS YAYASAN
PENDIDIKAN SANTUNAN ISLAM (YAPSI)
SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG
BARAT**


Nama : **Usi Elistafia**
NPM : **1911030216**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**


MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden-Intan Lampung


Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Subandi, M.M
NIP. 19630808 199312 1002


Dr. Hj. Eti Hadiani, M.Pd
NIP. 196407111991032003

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI


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



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

Alamat: VII Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp: (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS YAYASAN PENDIDIKAN SANTUNAN ISLAM (YAPSI) SUMBERJAYA KABUPATEN LAMPUNG BARAT** disusun oleh **Usi Elistatia, NPM.1911030216** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 20 Juli 2022 di Ruang Seminar BKPI/<https://meet.google.com/bre-unko-hea>

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Riyuzen Praja, Tuala, M.Pd

Sekretaris : Ilhami, M.Pd

Penguji Utama : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

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

Penguji Pendamping II: Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



MOTTO

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya (Q.S : Al-Mudatstsir : 38)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabilalamin

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta memberikan motivasi selama studiku:

1. Untuk orang tuaku, Ibu Tasmiati, Ayah (alm) Darmiadi dan Ayah sambungku Edeng Suminta, yang telah membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan selalu setia mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa berdoa yang tak berkesudahan, tabah dan sabar demi kesuksesanku. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud dan terimakasih terhadap ayah dan ibu, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan magfirohnya kepada ayah dan ibuku.
2. Untuk kakaku tersayang, Dian Purnama Sari dan Heri Setiawan yang selalu memberikan semangat, motivasi serta keceriaannya, dan terimakasih untuk bantuan semangat dari kalian sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu kukenang.

RIWAYAT HIDUP

Usi Elistatia adalah nama dari penulis skripsi ini, dilahirkan di Lampung Barat 29 November 2000, merupakan anak bungsu dari 4 bersaudara, anak dari pasangan Bapak Darmiadi dan Ibu Tasmia. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2007 penulis memasuki pendidikan Sekolah Dasar di SDN 02 Tribudisyukur dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMPN 2 Kebun Tebu dan lulus pada tahun 2016. Sedangkan untuk Pendidikan Menengah Atas penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Kebun Tebu Lampung Barat pada tahun 2016, penulis mengambil jurusan Bisnis Manajemen dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan program Strata Satu Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, program pendidikan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2019.

Selama menjadi mahasiswa, penulis tergabung diberbagai organisasi intra maupun ekstra kampus, untuk organisasi intra kampus yakni organisasi AMPIBI KIP-K, penulis tergabung sebagai anggota dan pengurus bidang kesekretariatan pada periode kepengurusan tahun 2021/2022. Kemudian UKM PIK SAHABAT, penulis tergabung sebagai anggota bidang kaderisasi, dan organisasi ekstra kampus, yakni IKAM LAMBAR, penulis tergabung sebagai pengurus dalam bidang P&K (Pendidikan dan Kebudayaan).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahilahi bilalamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat”** shalawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikutnya yang senantiasa istiqomah dalam mengemban risalahnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan tulus 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. dan Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Prof. Dr. H. Subandi, M.M. selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh dosen, dan seluruh staf karyawan lingkungan Fakultas Tarbiyah yang selama ini telah membantu dalam pelayanan peminjaman buku untuk kelangsungan proses pembelajaran.
5. Kepala Madrasah dan seluruh guru di MTs YAPSI Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat yang telah

memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan selama penulis melakukan penelitian dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyusun dan penyelesaian skripsi ini.

6. Sahabatku Depi Anggra Komala, Alfina Fitriani, Tri Sukma Ningsih, Fidyah Kurniawati, Nisrina Aulia Maharrani, yang selalu ada dan berjuang bersama-sama dan yang selalu memberikan semangat yang luar biasa dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman teman kecilku Siska Ambar Wati, Kiki Gusmiarti, Laylatu Wulandari, Yeli Septia Ningsih terimakasih yang selalu menemani pada saat senang dan juga sedih.
8. Teman teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal Bapak dan Ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin

Bandar Lampung,
Penulis



Usi Elistatia
NPM. 1911030216

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	19
1. Pengertian Kepemimpinan	19
2. Teori Kepemimpinan	21
3. Pengertian Kepala Madrasah.....	22
4. Tugas Kepala Madrasah	23
5. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah	24
6. Kompetensi kepala Madrasah	28
7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	31
B. Kinerja Guru	33
1. Pengertian Kinerja Guru	33
2. Aspek-Aspek Kinerja Guru	36
3. Kompetensi Kinerja Guru	37
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	39

5. Penilaian Kinerja Guru.....	41
6. Indikator Kinerja Guru.....	42
C. Kerangka Pikir	43
D. Pengajuan Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
D. Devinisi Operasional Variabel.....	47
E. Instrumen Penelitian	48
F. Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	50
G. Uji Prasyarat Analisis	53
H. Uji Hipotesis.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisa.	63
C. Pembahasan penelitian.....	70

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	73
B. Rekomendasi.....	73

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data hasil pra penelitian tentang kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat T.A 2022/20237	7
2. Data hasil pra penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat T.A 2022/2023.....10	10
3. Persamaan dan perbedaan kajian terdahulu17	17
4. Skala Likert49	49
5. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru50	50
6. Output Hasil Uji Coba Validitas kepemimpinan kepala madrasah51	51
7. Output Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Guru52	52
8. Data Guru MTs YAPSI.....58	58
9. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan60	60
10. Data Sarana dan Prasarana MTs YAPSI60	60
11. Output Hasil Uji Validitas Kepemimpianna Kepala Madrasah.....62	62
12. Output Hasil Uji Validitas Kinerja Guru63	63
13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....64	64
14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....64	64
15. Otput Hasil Uji Normalitas.....65	65
16. Output Hasil Uji Linearitas66	66
17. Uji Regresi Linier Sederhana66	66
18. Hasil Uji Statistik t.....67	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka pikir.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 2. Kuesioner Kinerja Guru
- Lampiran 3. Uji coba validitas kepemimpinan kepala madrasah
- Lampiran 4. Uji coba validitas kinerja guru
- Lampiran 5. Validitas dan reliabilitas kepemimpinan kepala madrasah
- Lampiran 6. Validitas dan reliabilitas kinerja guru
- Lampiran 7. Uji Normalitas
- Lampiran 8. Uji Linearitas
- Lampiran 9. Koefisien Determinasi
- Lampiran 10. Uji Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 11. Uji Statistik t
- Lampiran 12. Distribusi nilai T tabel 0,05
- Lampiran 13. Dokumentasi Dahi MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat
- Lampiran 14. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 15. Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 16. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 17. Kartu Konsultasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi proposal skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul proposal skripsi ini, yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat.**

Agar tidak terjadi kesalah-pahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Berikut pengertian kepemimpinan menurut para ahli:

- a. Menurut Hadari Nawawi, menyatakan bahwa kepemimpinan berarti kemampuan menggerakkan memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.¹
- b. Menurut Suprayogo, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan.²
- c. Hoy & Miskel, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses sosial yang memengaruhi perilaku individual atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.³⁴
- d. Yukl, memberikan definisi yang lebih luas, yakni kepemimpinan adalah proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa

¹Aswan, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 77.

²Ibid., 78.

³Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif (Teori, Penelitian Dan Praktik)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 11.

bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi.⁵

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah berasal dari dua kata, yaitu “*kepala*” dan “*madrasah*” kata kepala dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian, secara sederhana kepala madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁶

3. Kinerja Guru

Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli, yaitu:⁷

- a. Rivai, menyatakan bahwa kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selamperiode tertentu dalam melaksanakan tugas.
- b. Mathis & Jackson, mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan.
- c. Samsudin, memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

⁵Agus Wijaya dkk, *Kepemimpinan Berkarakter* (Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015), 3.

⁶Erjati Abas, *Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Gramedia, 2017), 18.

⁷Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 11-12.

- d. Nawawi, memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.
- e. Mulyana, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah fenomena yang fundamental atau asasi dalam hidup manusia, dimana ada kehidupan disitu pasti ada pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan SDM bagi pembangunan bangsa dan negara. Negara dapat berkembang apabila sumber daya manusia (SDM) di negara tersebut baik. Sumber daya manusia yang baik dapat diperoleh dari sebuah proses pendidikan yang baik. Semakin baik proses pendidikan semakin bermutu sumber daya manusia yang dihasilkan. Sumber daya manusia yang bermutu merupakan aset bangsa yang berharga. Ide-ide kreatif mereka dapat membangun sebuah bangsa yang baik.⁸ Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan

⁸Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan "Konsep, Teori Dan Aplikasinya"* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 32.

menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁹

Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah kinerja guru.

Pendidikan dalam Islam sangat diperhatikan. Demikian ini, terbukti dalam Al-Qur'an yang banyak sekali membahas konsep dan prinsip pendidikan. Salah satunya termuat dalam QS At-Taubah/9 :122

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ^ع

Artinya: *Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya.*¹⁰

Pada QS At-Taubah ayat 122 di atas menjelaskan tentang suatu kaum yang sebagian dari kaum tersebut diperintahkan untuk mencari ilmu dan sebagian yang lainnya diperintahkan untuk berjihad di jalan Allah. Pada intinya ayat tersebut merupakan isyarat tentang wajibnya pendalaman agama dan bersedia mengajarkannya. Menuntut ilmu merupakan

⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Cet.V (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 3.

¹⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Thoha Putra, 2016).

keutamaan yang paling besar dan memiliki kedudukan yang paling mulia, sebagaimana hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Muslim:

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya: “*Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.*” (HR. Muslim, no. 2699)

Hadist tersebut memberikan motivasi bagi orang-orang yang berupaya menuntut ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu umum dimudahkan jalannya masuk surga yakni diberikan pertolongan jalan masuk surga, dengan cara mengamalkan ilmunya itu dalam bentuk amal saleh. Maka dari itu, ilmu ataupun pendidikan merupakan hal yang sangat penting, salah satu alasannya adalah untuk memperbaiki pola kepribadian dari seorang manusia menuju pola pikir yang jauh lebih baik dari sebelumnya, sehingga dengan adanya dunia pendidikan yang berkualitas maka manusia dapat berkembang jauh lebih baik dan mampu memberikan hal-hal yang baik terhadap perkembangan di dunia ini. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan pendidikan yang maksimal melalui kinerja guru yang baik dan efektif di sekolah/madrasah.¹¹

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Hasil pendidikan tergantung dari kemampuan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah, oleh karena itu guru menjadi salah satu sumber daya di sekolah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik.

¹¹ Subandi. Choirudin. Apri Wahyudi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah,” *Jurnal Psikologi Sekolah Positif* 6, no. 6 (2022): 3831–42, <http://jurnalppw.com>.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

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

Guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang dapat memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan, sesuai dengan standar kompetensi guru yang terdapat dalam Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.¹² Dalam melaksanakan keempat kompetensi tersebut dibutuhkan tahapan dalam melaksanakannya, tahapan-tahapan tersebut terdiri dari komponen: 1) Perencanaan pembelajaran, 2) Pelaksanaan pembelajaran dan 3) Evaluasi pembelajaran.¹³ Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di madrasah, apakah itu kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di sekolah.¹⁴

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan tidak semua guru memiliki kinerja yang

¹² “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru..”

¹³ Ali Mustadi, *Landasan Pendidikan Sekolah Dasar* (Yogyakarta: UNY Press, 2020), 80.

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 3.

dipersyaratkan profesi guru secara ideal. Dan dalam kenyataan masih banyak ditemukan guru-guru dengan kinerja minimal. Kinerja guru yang rendah di Indonesia diakui oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, dengan nilai rata-rata hanya mencapai 4,25 dari skala 10.¹⁵

Tabel 1

Data hasil pra penelitian tentang kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat T.A 2022/2023

No	Kinerja Guru	Fakta Lapangan
1.	Perencanaan pembelajaran	Guru telah menyiapkan rencana pembelajaran secara lengkap, tetapi masih terdapat guru yang tidak membuat RPP sendiri/ <i>copy paste</i> dari internet.
2.	Pelaksanaan pembelajaran	Terdapat guru yang tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Dan terdapat guru yang tidak mengoptimalkan waktu pembelajaran dikarenakan datang terlambat.
3.	Evaluasi pembelajaran	Guru memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuanpeserta didiknya

Sumber Data: *Hasil wawancara pra penelitian terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya T.A 2022/2023, 13 Februari 2023*

Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan penulis pada tanggal 13 february 2023 di MTs YAPSI Sumber Jaya. Dalam pra penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan perwakilan guru dan pimpinan madrasah. Hasil wawancara bebas yang dilakukan ditemukan sebuah masalah yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu tampak bahwa

¹⁵ M. Kharis Fadillah, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 8.

sebagian guru belum menunjukkan kinerja secara optimal. Masih ada guru yang belum membuat RPP sendiri, sebagian masih ada yang *copy paste* atau download dari internet. Diketahui juga bahwa sebagian guru dalam proses pembelajaran tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, dan juga masih terdapat beberapa guru yang belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena guru yang datang terlambat. Masalah lain yang timbul seperti ada beberapa guru yang cenderung pasif, dimana mereka kurang inisiatif dalam mengembangkan diri terkait dengan tugasnya di sekolah.¹⁶

Dengan adanya sebagian guru yang memiliki kinerja kurang optimal, hal tersebut tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, karena kepemimpinan atau *leadership* kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Maka dari itu kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting sebagai pemimpin di madrasah.

Pada sebuah madrasah, kepala madrasah adalah bapak sekaligus sebagai ibu bagi semua guru yang bertugas di madrasah tersebut. Hal ini memberikan konsekuensi yang logis bahwa seorang kepala madrasah haruslah mempunyai tingkat kemampuan lebih. Sehingga dapat mengontribusi segala kebutuhan guru-guru yang bersifat psikis dan bahkan terkadang bersifat fisik. Kondisi ini memaksa kepala madrasah untuk dapat memosisikan diri sebagaimana yang diinginkan anak buahnya.¹⁷

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan di madrasah sangat bergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan tenaga profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur

¹⁶ Dadi Suryadi dan Eni Munawaroh, "Kinerja Guru", *Wawancara*, Februari 13, 2023.

¹⁷ Ngaisah, *Peran Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan* (Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama, 2023), 2-3.

semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghantarkan dan memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan bakat, minat dan potensi dirinya.¹⁸

Kepala madrasah merupakan agen perubahan yang memiliki peranan aktif dalam peningkatan kinerja guru, sehingga kemampuannya sebagai leader harus betul-betul dimiliki. Bagi madrasah, SDM harus dikembangkan menuju tahap profesional, dan kepala madrasah dituntut untuk bisa mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁹

Kepala madrasah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya madrasah. Secara lebih spesifik kepala madrasah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara warga sekolah agar tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.²⁰

Selain sebagai pemimpin, kepala madrasah juga merupakan manajer, yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya madrasah efektif. Karena itu, kedudukan kepala madrasah tidak bisa dipegang oleh sembarang orang. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin

¹⁸ Asep Encu dan Momon Sudarma, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020), 55-56.

¹⁹ Makmur Syukri, *BUDAYA KERJA KEPALA MADRASAH (Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah)* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 4.

²⁰ Imam Safi'i, Mukhoyyarah, dan Yunus, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2022), 5-6.

kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.²¹

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam kinerja guru, sehingga mereka semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kedisiplinan dan pengabdian yang tinggi. Karena perilaku kepala madrasah yang baik artinya kepala madrasah yang dapat membimbing, mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mencapai visi misi sekolah itu sendiri.

Tabel 2

Data hasil pra penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat T.A 2022/2023

No	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Fakta Lapangan
1.	Membimbing	kepala madrasah membimbing guru dalam mengatasi permasalahan pada peserta didik
2.	Mengarahkan	Ketika guru mengalami kesulitan dalam kerja kepala madrasah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah
3.	Mempengaruhi	Kepala madrasah kurang mempengaruhi guru dalam hal disiplin yang tinggi, dapat dilihat dari guru yang sering datang terlambat, dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah di tentukan.
4.	Menggerakkan	Ketika memasuki tahun ajaran baru kepala sekolah melibatkan guru dalam hal menyusun program kegiatan akademik
5.	Memotivasi	Kepala madrasah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, dan memberi motivasi kepada guru untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik

²¹A.L Hartani, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: LaksBang, 2015), 30.

Sumber Data: Hasil wawancara pra penelitian terhadap kepemimpinan kepala madrasah di MTs YAPSI Sumber Jaya T.A 2022/2023, 13 Februari 2023

Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan penulis pada tanggal 13 februari 2023 di MTs YAPSI Sumber Jaya. Dalam pra penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah guru dan pimpinan madrasah. Hasil wawancara bebas yang dilakukan ditemukan bahwa kepala madrasah telah memenuhi standar kompetensi dan juga telah menjalankan tugas nya dengan baik, tetapi masih kurang optimal dalam mempengaruhi guru untuk disiplin dala melakukan proses pembelajaran. Terlihat dari masih banyaknya guru yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan²²

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut peniliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat”

C. Idefntifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Kepala madrasah belum optimal dalam mempengaruhi guru dalam melaksanakan kedisiplinan pada kegiatan pembelajaran.
2. Guru belum mengoptimalisasi waktu pembelajaran di kelas karena masih sering datang tidak tepat waktu.
3. Masih terdapat guru yang belum membuat RPP sendiri, sebagian guru masih copy paste/ download dari internet.
4. Masih terdapat beberapa guru dalam proses pembelajaran tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan penulis membatasi masalah agar penelitian ini lebih terfokus pada masalah yang krusial, yakni pada

²²Dadi Suryadi dan Eni Munawaroh, “Kepemimpinan Kepala Madrasah”, *Wawancara*, Februari 13, 2023.

pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka secara khusus masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan. Maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam pendidikan. Disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah kinerja guru, dan kepemimpinan kepala madrasah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan, diskusi dan rujukan / bahan referensi dalam melakukan penelitian bagi mahasiswa bidang

pendidikan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- b. Bagi MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan/sumbangan pemikiran bagi kepala madrasah dan dalam upaya membina kinerja guru.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah. Dan juga menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepalamadrasah terhadap kinerja guru.

G. Kajian Penelitian Dahulu yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti harus mencari informasi yang dapat digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian yang akan dilakukan. Untuk mengetahui informasi tersebut, peneliti harus membaca hasil peneliti orang-orang yang sesuai dengan tema penelitian. Informasi ini disebut kajian penelitian terdahulu. Dalam kajian penelitian terdahulu ini, peneliti memperoleh beberapa hasil penelitian untuk mencari informasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kajian penelitian terdahulu yang diperoleh peneliti antara lain:

1. Emilia Febriyanti dkk, meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah sebesar 9,1% terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone dengan persamaan regresi $Y = 17,319 + 0,582X$; dan juga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja sebesar 20,4% terhadap kinerja guru pada mts di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone dengan persamaan regresi $Y = 31,923 + 0,292X$; serta terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah secara simultan dengan dengan motivasi kerja sebesar

21,8% terhadap kinerja guru pada mts di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone dengan persamaan regresi $Y = 13,080 + 0,419X_1 + 0,263X_2$. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja merupakan faktor determinan dalam meningkatkan kinerja guru pada MTs di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja perlu ditingkatkan agar semakin berkontribusi positif terhadap kinerja guru.²³

2. Pirmansyah meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Miftahul Ulum dan MTs. Darul Fitri Leles)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu belajar siswa memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penghitungan statistic yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai $t_{Hitung} 9,1072$ lebih besar dari $t_{Tabel} 0,8066$. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu belajar siswa.²⁴
3. Syarbaini Saleh dan Muhammad Rifa’i meneliti tentang, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Manar Tembung”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan Kepala Madrasah dinilai dari kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi di MTS Al Manar Tembung berada pada kategori kategori tinggi sebesar 46%, kategori

²³Emilia dkk Febriyanti, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Management Education* 1, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.46799/jst.v3i6.570>.

²⁴Pirmansyah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Belajar Siswa (Penelitian Di MTs. Miftahul Ulum Dan MTs. Darul Fitri Leles),” *Khazanah Akademia* 6, no.1 (2022), <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.83>.

sedang sebesar 31%, dan kategori rendah sebesar 23%, dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 95.54 dengan frekuensi 5 (38.5%). Serta Kinerja Guru dinilai dari Perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran di MTS Al Manar Tembung pada kategori tinggi yaitu sebesar 15%, kategori sedang 62%, kategori rendah 23%, dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 92,77 dengan frekuensi 8 (61.5%). Dengan demikian, Tinggi rendahnya kualitas pendidikan di dalam suatu lembaga ditentukan oleh kinerja yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan tersebut, kinerja akan meningkat apabila pemimpin yang berada di Madrasah tersebut mampu memberikan pengaruh yang baik untuk guru meningkatkan kinerjanya. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap Kinerja guru di MTS Al Manar Tembung dengan perolehan nilai sebesar 40,6%.²⁵

4. Muhammad Wibi Alamsyah dan Arif Effendi meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022”. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil analisis, didapatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 berada pada Kategori sangat baik. Dari hasil analisis, didapatkan bahwa Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 berada pada Kategori Baik. Dari hasil penghitungan korelasi dengan menggunakan rumus Product Moment diperoleh hasil sebesar $r_{xy} = 0,873$. dan berada pada Kategori sangat kuat. Setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 9$ pada taraf signifikan 5% ternyata r_{hitung} adalah lebih besar daripada r_{tabel} , yang artinya hipotesis yang mengatakan “Ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan

²⁵Syarbaini Saleh and Muhammad Rifa'i, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Al Manar Tembung,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2022).

Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022” dapat diterima kebenarannya.²⁶

5. Ai Khoerunisa meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan manajemen kepala sekolah memiliki dampak yang luar biasa dan substansial terhadap kinerja pelatit secara keseluruhan untuk mengakui perolehan pengetahuan tentang efektivitas. Pengujian Sub Hipotesis 1, manajemen madrasah utama memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pelatit secara keseluruhan yaitu sebesar 0,7323 atau 73,23% sedangkan penutupan 0,2677 atau 26,77% (epsilon) diilhami oleh berbagai variabel yang sekarang tidak lagi dilindungi dalam model . Pengujian Sub Hipotesis 2, kinerja pelatit secara keseluruhan memiliki dampak yang luar biasa dan substansial dalam memperoleh pengetahuan tentang efektivitas melalui 0,4229 atau 42,29% sedangkan penutupan 0,5771 atau 57,71% (epsilon) diilhami melalui berbagai variabel yang mungkin diduga menjadi masalah pada siswa. Pengujian Sub Hipotesis 3, pengelolaan madrasah induk berdampak buruk dan tidak signifikan dalam memperoleh pengetahuan tentang efektivitas. Berdasarkan hasil pemeriksaan, biaya thitung = 0,0300 dan ttabel = 2,0096. Pengaruh langsung manajemen induk terhadap perolehan pengetahuan efektivitas (RZx)2 adalah 0,00033 atau 0,003% dan dampak miring (PZY)(rYZ)(PZX) adalah 0,0018 atau 0,18%, sehingga seluruh variasi konsekuensi langsung dan miring langsung (RZY)2 + (PZY)(rYZ)(PZX) sebesar 0,00183 atau 0,183%. Spekulasi mencoba manajemen madrasah utama memiliki dampak yang luar biasa, yang merupakan dampak besar pada kinerja pelatit secara keseluruhan untuk mengenali memperoleh

²⁶Muhammad Wibi Alamsyah and Arif Effendi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022,” *Jurnal Inovasi Penelitian*3, no. 5 (2022), <https://doi.org/10.2207/jjws.91.393>.

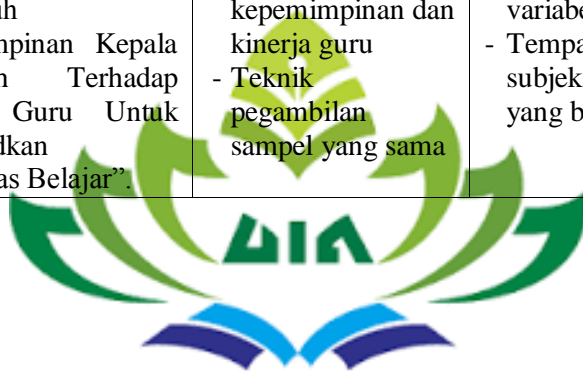
pengetahuan tentang efektivitas. Berdasarkan hasil perhitungan, thitung sebesar 3,3396 lebih besar dari ttabel sebesar 2,0096. Dari biaya tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya ada kekuatan variabel manajemen utama madrasah terhadap kinerja pelatih secara keseluruhan untuk mengetahui efektivitas perolehan pengetahuan di MTs. Darul Fitri Leles dan MTs. Al Ulfah Leles.²⁷

Tabel 3
Persamaan dan perbedaan kajian penelitian terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Emilia Febriyanti dkk “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”.	Terdapat variabel kepemimpinan dan kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian menggunakan metode <i>exp post facto</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan metode <i>survey</i> - Pengambilan sampel menggunakan <i>simple random</i> - Tempat penelitian yang berbeda
2	Pirmansyah “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Miftahul Ulum dan MTs. Darul Fitri Leles)”.	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik pengambilan sampel yang sama - Terdapat variabel kepemimpinan dan kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat penelitian yang berbeda - Menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel
3	Syarbaini Saleh dan Muhammad Rifa’	- Terdapat dua variabel yakni	Tempat penelitian yang berbeda

²⁷ Ai Khoerunisa, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar,” *Khazanah Akademia*6, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.87>.

	“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Manar Tembung”.	<p>kepemimpinan dan kinerja guru</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indikator yang digunakan pada variabel kinerja guru 	
4	<p>Muhammad Wibi Alamsyah dan Arif Effendi</p> <p>“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat variabel kepemimpinan dan kinerja guru - Teknik pengambilan sampel yang sama 	Tempat dan subjek penelitian yang berbeda
5	<p>Ai Khoerunisa</p> <p>“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat variabel kepemimpinan dan kinerja guru - Teknik pengambilan sampel yang sama 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan 3 variabel - Tempat dan subjek penelitian yang berbeda



BAB II

LANDASAN TEORI & PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian kepemimpinan

Pengertian “kepemimpinan” itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Menurut Kamus Bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *to lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.²⁸

Dalam hal ini banyak sekali para ahli yang berusaha memberikan definisi kepemimpinan, salah satunya adalah menurut Dirawat, Busro Lamberi, dan Soekarto Indrafachrudi kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain, agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.²⁹

Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah Islam yaitu *khalifah*, imam, dan wali. Disamping *khalifah*, imam, dan wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam praktiknya juga dikenal Amir dan Sultan yang artinya menunjukkan pemimpin negara. Menurut al Maraghi, *khalifah* disini diartikan sebagai pelaksana wewenang Allah SWT merealisasikan berbagai perintahnya dalam kehidupan sesama manusia.³⁰ Pada konteks khalifah, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah/2: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَيَنحُ نُسْخَ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

²⁸ Anwar Zain, *Manajemen Pendidikan : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Akreditasi* (Cirebon: Penerbit Insania, 2022), 7.

²⁹ Aswan, *Kepemimpinan Pendidikan.*, 77.

³⁰ Prihantini dkk., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Nilai Moral Dan Karakter Kepatuhan Peserta Didik* (Jawa Barat: Edu Publisher, 2022), 95.

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: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*³¹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap individu (manusia) memiliki tugasnya masing-masing sebagai khalifah di muka bumi. Setiap individu (manusia) akan mempertanggungjawabkan semua perbuatannya selaku khalifah di muka bumi ini yang bertugas membangun dan memakmurkan bumi ini.

Selain kata khalifah juga disebut *ulil amri*, yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana QS. An-Nisa'/4:59 terlihat bahwa kedudukan ulil amri atau pemimpin sangatlah tinggi, sehingga perintah mentaati pemimpin jatuh sesudah perintah mentaati Allah dan Rasul-Nya, yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari*

³¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Thoha Putra, 2016), 6.

kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.³²

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain sehingga mau berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu.

Secara khusus kepemimpinan di sekolah mempunyai penekanan pada pentingnya posisi kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas sekolah. Di mana kepemimpinan berlangsung interaksi individu atau kelompok (siswa, guru, kepala sekolah, orang tua, masyarakat dan karyawan). Muara besar dari interaksi tersebut adalah terbentuknya budaya organisasi sekola yang kuat sehingga pendidikan dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.³³

2. Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan yang berkembang, diantaranya adalah sebagai berikut.³⁴

- 1) *Teori genetic*, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*: seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*leaders were borned and note made*). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan. Menurut C. Bird, bakat kepemimpinan hanya berkisar 5% sehingga yang paling menentukan adalah pendidikan dan pelatihan

³²Ibid., 87.

³³Mulyadi, “Upaya Peningkatan Kualitas Manajerial Lembaga Pendidikan Islam Melalui TQM”, h. 4

³⁴Basri Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 27-28.

- 2) *Teori sosial*, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Menurut teori ini, sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.
 - 3) *Teori situasional*, teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan bergantung pada situasinya. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, teori situasional yang populer adalah *teori situasional* Hersey dan Blachard, yaitu teori yang memfokuskan kepada pengikut. Menurut teori ini kepemimpinan dapat berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang sifatnya bergantung pada kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Robbins mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional lebih menekankan pada pengikut, yaitu pada kesiapan atau kematangan pengikut.
3. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Madrasah”. Kata kepala diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu lembaga, sedangkan istilah madrasah telah dikenal masyarakat muslim sejak masa kejayaan Islam klasik. Dilihat dari segi bahasa, madrasah merupakan isim makan (nama tempat) berasal dari kata *darasa* yang berarti tempat orang belajar. Dengan demikian madrasah dipahami sebagai tempat atau lembaga pendidikan Islam. Jadi, secara sederhana kepala madrasah dapat di definisikan sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan Islam.³⁵

³⁵Siti Fatimah dan Benny Kurniawan, *Peran Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, (Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama, 2023), 9.

4. Tugas Kepala Madrasah

Tugas pokok kepala madrasah pada semua jenjang mencakup tiga bidang, yaitu: Tugas manajerial, tugas supervisi dan tugas kewirausahaan. Uraian tugas pokok tersebut adalah sebagai berikut:³⁶

a. Tugas Manajerial

Tugas kepala madrasah dalam bidang manajerial berkaitan dengan pengelolaan sekolah, sehingga semua sumber daya dapat disediakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tugas manajerial ini meliputi: (1) Menyusun perencanaan madrasah, (2) Mengelola program pembelajaran, (3) mengelola kesiswaan, (4) Mengelola sarana sarana dan prasarana, (5) Mengelola personal madrasah, (6) Mengelola keuangan madrasah, (7) Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat, (8) Mengelola administrasi madrasah, (9) Mengelola sistem informasi madrasah, (10) Mengevaluasi program madrasah, (11) Memimpin madrasah.

b. Tugas Supervisi

Selain tugas manajerial, kepala smadrasah juga memiliki tugas pokok melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dan staf. Tugasnya adalah untuk menjamin agar guru dan staf bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di madrasah. Dalam tugas supervisi ini tercakup kegiatan-kegiatan: (1) Merencanakan program supervisi, (2) Melaksanakan program supervisi, (3) Menindaklanjuti program supervisi.

c. Tugas kewirausahaan

Selain tugas manajerial dan supervisor, kepala madrasah juga memiliki tugas kewirausahaan. Tugas kewirausahaan adalah tujuannya agar madrasah memiliki sumber daya untuk menunjang jalannya

³⁶Makmur Syukri, *BUDAYA KERJA KEPALA MADRASAH (Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah)*, 92-93.

madrasah terutama dalam hal keuangan. Selain itu, madrasah juga menumbuhkan perilaku wirausaha di kalangan warga madrasah, khususnya siswa.

5. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam Menggerakkan kehidupan madrasah untuk mencapai tujuan. Sebagai seorang Pemimpin, bawahannya dalam organisasi mengharapkan pemimpinnya dapat Memberi arahan untuk kepentingan pencapaian tujuan madrasah. Kepala Madrasah adalah sumber amanat dan tanggung jawab. Pada dasarnya Islam Memperkenankan umatnya menduduki jabatan tinggi, sepanjang kedudukannya Itu untuk tujuan kemaslahatan. Bahkan yang demikian merupakan Keharusan, karena tanpa kepemimpinan tidak mungkin perintah Allah dapat Dilaksanakan dalam suatu masyarakat.³⁷ Allah SWT berfirman dalam QS An-Nisa/4 :58

﴿ 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 menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang Berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di Antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah Memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat".³⁸

Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat banyak atau multi fungsi, beberapa diantara perannya yaitu sebagai berikut:³⁹

³⁷ Budi, *Pendidikan Dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah)* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 87.

³⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.,87.

³⁹Budi, *Pendidikan Dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah)*, 87-91.

a. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (Leader)

Sebagai seorang leader kepala madrasah harus mampu memberikan Petunjuk dalam meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, Membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai Leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian Serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang Harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari Kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidikan, visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan Berkomunikasi.

b. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor kepala madrasah harus mampu menjaga berbagai pengawasan dan pengendalian, hal ini Merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada Tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga Merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas madrasah bermuara pada nilai efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor yaitu, mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika pengawasan dilakukan oleh kepala madrasah, maka ia harus melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

c. Kepala Madrasah Sebagai Pendidik

Setiap kepala madrasah sebagai pendidik, ada dua hal pokok yang perlu diperhatikan, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik yang diarahkan. Sedangkan yang kedua bagaimana peran sebagai pendidik itu dilaksanakan.

Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus berusaha mendidik, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Pembinaan mental yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak.

Dalam hal ini kepala madrasah harus menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala madrasah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan

d. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Seorang kepala madrasah pada hakikatnya adalah seorang manajer, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier sumber daya manusia.

Peran kepala madrasah sebagai manajer juga memerlukan sebuah manajemen, karena semua manajer juga memerlukan sebuah manajemen, namun memerlukan ketangkasan dan keterampilan yang

khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling terkait dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier sumber daya manusia.

e. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik kepala sekolah memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Dalam setiap kegiatan advokasi penyelenggara membuat perencanaan, menyusun organisasi madrasah, bertindak sebagai koordinator dan pengaruh dalam melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut :kemampuan mengelola kurikulum,kemampuan mengelola administrasi peserta didik ,kemampuan mengelola administrasi personalia, Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana dan Kemampuan mengelola administrasi kearsipan.

f. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala madrasah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivator kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya.

6. Kompetensi Kepala Madrasah

Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah dijelaskan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial,

kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Uraianya adalah sebagai berikut:⁴⁰

a. Kompetensi Kepribadian

Ketika seseorang membicarakan mengenai kepribadian tentunya harus dilihat dari sudut pandang psikologi dan harus pula dianalisis melalui psikologi kepribadian. Kepribadian merupakan suatu maalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan dan cara berpakaian seseorang dan setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda.

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial bertujuan menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif untuk memperlancar proses pembelajaran. Kompetensi ini diwujudkan pada kemampuan kepala madrasah mengendalikan pengellaan madrasah untuk menciptakan iklim belajar mengajar yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi belajar serta menghasilkan lulusan yang berkualitas.

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.

⁴⁰Budi, *Pendidikan dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah)*, 91-94.

- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah/madrasah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.

- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan kepala madrasah adalah penguatan jiwa dan semangat wirausaha untuk kepentingan pendidikan yang bersifat sosial, jadi bukan untuk kepentingan komersial. Nilai kewirausahaan sangat bermanfaat bagi kepala madrasah dalam mengembangkan kepala madrasah, mencapai keberhasilan, dan menghadapi kendala-kendala keuangan atau keterbatasan sarana prasarana.

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Kompetensi Supervisi

Untuk mencapai hasil yang diinginkan atau yang akan direncanakan, kepala madrasah dalam mengelola kegiatan perlu melakukan pembinaan dan penilaian. Pembinaan lebih kearah memberi bantuan kepada guru-guru dan personel lainnya. Sedangkan penilaian lebih kearah mengukur dengan cara melakukan audit mutu

tentang prosedur kerja dan intruksi kerja yang telah ditetapkan secara bwesama-sama dapat tercapai atau tidak.

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seorang kepala madrasah dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang-orang yang terkait dalam dunia pendidikan. Seorang kepala madrasah harus mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siapa saja dan mampu bersikap kooperatif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif.

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

7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kurniadi dan Machali berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum dengan maksud agar anggota kelompok

menjadi bagian dari organisasi mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirancang.⁴¹

Sementara dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi. Uraianya adalah sebagai berikut:

a. Mempengaruhi

Kepala madrasah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Kepala madrasah menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, serta menunjukkan sikap dan prilaku teladan sebagai sumber inspirasi guru. selain itu, kepala madrasah juga memerintahkan guru untuk memberikan layanan prima kepada peserta didik. Tinggi rendahnya pencapaian kinerja guru tersebut tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah.

b. Mengarahkan

Kepala madrasah mengarahkan guru dalam merencanakan perbaikan metode proses belajar-mengajar, mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam mengajar, mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, mengarahkan guru tentang cara mengelola kelas, serta mengarahkan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.

c. Membimbing

Kepala madrasah membimbing guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan yang sesuai untuk perkembangan peserta didik. Kepala sekolah juga membimbing guru dalam menyusun program semester, silabus, RPP, instrumen evaluasi serta membimbing

⁴¹ Said Ashlan, Hambali, dan Teungku Hartati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru* (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), 6.

guru dalam pemilihan metode dan juga sumber pengajaran.

d. Menggerakkan

Kepala madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik selama satu tahun mendatang, mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan yang ada di madrasah, mengikutsertakan guru untuk berpendapat dalam menetapkan keputusan-keputusan atau kebijakan madrasah, mengikutsertakan guru dalam pendidikan dan pelatihan guru untuk menambah wawasan guru, Kepala madrasah juga membagi wewenang untuk memberi tanggungjawab kepada guru.

e. Memotivasi

Kepala madrasah membangkitkan semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, dengan cara memberikan pujian atau penghargaan (Reward) bagi guru yang berprestasi dan juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja, hasil kerja, pelaksanaan kerja.⁴² Namun, sebenarnya kinerja mempunyai arti yang cukup luas, karena berkaitan dengan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁴³

⁴²M. Kharis Fadillah, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 12.

⁴³Supardi, *Kinerja Guru*, 42.

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Samsudin kinerja adalah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Sedangkan Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁴⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, guru atau disebut juga sebagai tenaga pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu menjalankan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah dipermukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.⁴⁵ Guru juga merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.⁴⁶

⁴⁴Didi Pianda, *Kinerja Guru*, 12.

⁴⁵Yohana Alfiani Ludo Buan, *Guru Dan Pendidikan Karakter (Sinergitas Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Di Era Milenial)* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2020), 1.

⁴⁶Nella Agustin dkk., *Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar)* (Yogyakarta: UAD Press, 2021), 342.

Menurut Supardi kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan Supardi, Kompri mengartikan kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kempa mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.⁴⁷

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di madrasah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Secara moral, guru bertanggung jawab kepada Allah yang Yang Maha Esa, karena merupakan wakil Allah di muka bumi (QS Al-Baqarah /2:30). Selain itu, guru yang diaugerahi sejumlah

⁴⁷Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*21, no. 1 (2021): 101, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

ilmu pengetahuan memiliki kewajiban untuk mengamalkan dan mengajarkannya kepada orang lain, sesuai dengan firman Allah dalam QS An-Nahl /16:43.

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِي إِلَيْهِمْ ۖ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui”.

Dalam hal tanggung jawab sebagai pendidik yang dibebankan kepadanya, seorang guru dituntut untuk melaksanakannya dengan baik, sehingga akan diperoleh suatu kinerja yang memberikan rasa puas terhadap dirinya sendiri dan akan menambah semangat untuk lebih maju serta meningkatkan diri untuk lebih baik lagi. Hal ini juga akan berdampak pada penampilan dan kemajuan sekolah, bahkan untuk kemajuan umat.⁴⁸

Dari pembahasan tentang pengertian atau defenisi kinerja dan guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan *transfer knowledge* kepada anak didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

2. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Guru sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya mengenai keguruan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam Undang-undang

⁴⁸Hendri Rohman, “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, no. 2 (2020): h. 93, <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika>.

No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa; Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴⁹

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi atau aspek-aspek:⁵⁰

- a. kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- e. kemampuan melaksanakan program pengayaan
- f. dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.

3. Kompetensi Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, (d) dan kompetensi sosial.⁵¹ Berikut ini adalah uraian keempat kualifikasi kinerja guru:⁵²

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan

⁴⁹Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵⁰Supardi, *Kinerja Guru*, 23-25.

⁵¹“Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.”

⁵²Imam Safi'i, Mukhoyyarah, dan Yunus, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2022), 56.

pembangunan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Dalam RPP tentang Guru merumuskan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalani Kompetensi Pedagogik, yang meliputi hal-hal: Pemahaman Wawasan atau Landasan Kependidikan, Pemahaman terhadap peserta didik, Pengembangan Kurikulum atau Silabus, Perancangan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran yang Mendidik dan Dialogis, Pemanfaatan Teknologi pembelajaran, Evaluasi hasil Belajar, Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana guru menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan nasional pendidikan.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama

pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat. Mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik serta bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Jika seorang guru menguasai keempat kualifikasi kompetensi di atas maka guru tersebut merupakan guru profesional dan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai profesi guru sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawadampak terhadap kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang mendukung terbentuknya kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi; kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian serta cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara, faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵³

⁵³Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), 48.

1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan seorang pendidik atau guru sangat penting dan berpengaruh dalam dunia pendidikan. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja profesi kinerja dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni:⁵⁴

- a) Merencanakan proses belajar mengajar
- b) Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar,
- c) Menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan
- d) Menguasai bahan pelajaran.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.⁵⁵

3) Faktor Eksternal

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi;⁵⁶

- a) Gaji/Insentif merupakan salah satu bentuk dari apresiasi atau prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru.
- b) Sarana dan prasarana, merupakan semua perangkat dan peralatan yang digunakan secara langsung dalam proses pendidikan di sekolah
- c) Lingkungan kerja fisik, yang meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan dan keamanan.

⁵⁴Udin Syaefuddin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, XII (Bandung: ALFABETA, 2017), 50.

⁵⁵Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, 50.

⁵⁶Said Ashlan, Hambali, and Teungku Hartati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru* (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), 49.

d) Kepemimpinan, yang dapat dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah

5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian merupakan bagian penting dari fungsi manajemen. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, dan sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Penilaian adalah suatu proses pengukuran dan pertimbangan hasil pekerjaan nyata yang dicapai dengan kriteria yang ditetapkan.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala madrasah maupun pengawas untuk mengetahui realisasi tugas yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang baik harus menghargai prestasi kerja yang telah dicapai oleh guru dan tidak bermaksud mencari kesalahan, namun lebih bertujuan untuk mengatasi hasil penilaian. Penilaian terhadap guru dapat dilakukan apabila telah disepakati standar/target kinerja yang diharapkan.⁵⁷

Dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 ditegaskan bahwa dalam menilai kinerja guru harus berdasarkan pada 4 domain kompetensi guru yaitu kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.

Prinsip yang harus dijadikan acuan dalam menilai kinerja guru yaitu:⁵⁸

- a. Adil, yaitu ketentuan syarat dan prosedur harus sama untuk semua guru yang dinilai.
- b. Objektif, yaitu sesuai dengan pengetahuan guru yang sebenarnya pada saat guru melaksanakan tugas sehari-hari.
- c. Akuntabel, yaitu hasil penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan;
- d. Membangun, yaitu bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya.

⁵⁷Madyo Ekosusilo, *MONOGRAF Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Guru* (Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2021), 9.

⁵⁸ *Ibid.*, 10.

- e. Transparan, yaitu proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi guru atau pihak lain yang memerlukan perolehan akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
 - f. Berkelanjutan, yaitu proses penghakiman dilaksanakan secara periodik dan berlangsung secara terus menerus sepanjang waktu sebagai seorang guru.
6. Indikator Kinerja Guru

Terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat berdasarkan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar, diantaranya adalah:⁵⁹

a. Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran meliputi telaah dengan pengembangan standar isi akan menghasilkan produk yang meliputi pemetaan standar isi (SK/KI, KD dan indikator yang dikembangkan), silabus dan RPP. Sedangkan standar operasional terdiri dari telaah kalender akademik (rincian minggu efektif) dan program semester dan tahunan.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan mengajar dikelas berdasarkan perencanaan pembelajaran. Kegiatan mengajar tersebut terintegrasi dengan implementasi teknologi pembelajaran yang terdiri dari penggunaan pendekatan, strategi dan model pembelajaran. Ketiga teknologi tersebut biasanya tersurat dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selain itu, ada faktor penting juga dalam pelaksanaan untuk mencapai sasaran pembelajaran yang disebut media pembelajaran. Media pembelajaran merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting.

c. Evaluasi pembelajaran

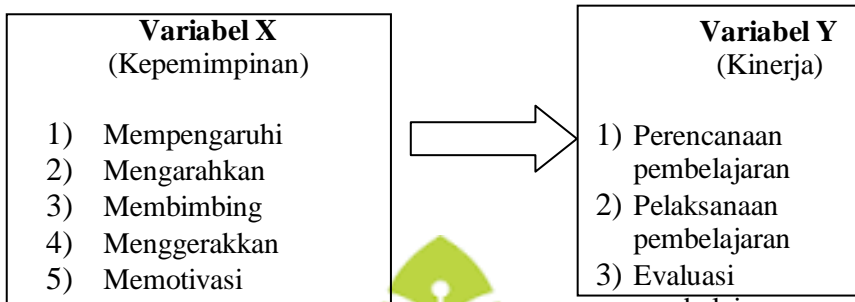
Evaluasi/tindak lanjut merupakan langkah pasca pelaksanaan pembelajaran. Kegiatan evaluasi ini akan

⁵⁹ Ida Bagus Made Astawa dan I Gede Ade Putri Adnyana, *Belajar Dan Pembelajaran* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 20-21.

menghasilkan dua keputusan penting, yakni memutuskan hasil dan proses belajar siswa/peserta didik menentukan keunggulan serta kelemahan pembelajaran sebagai sebuah siklus. Keunggulan dan kelemahan yang ditemukan selanjutnya menjadi kunci perbaikan siklus selanjutnya.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori, kerangka pikir dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut: variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Digambarkan bahwa



kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.

Kerangka Pikir

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya. Hipotesis dinyatakan berdasarkan rumusan masalah pada penelitian yang diajukan.⁶⁰ Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap kinerja guru di MTs YAPSI Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat”.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2018), 64.



DAFTAR RUJUKAN

- Abas, Erjati. *Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia, 2017.
- Agus Wijaya dkk. *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015.
- Agustin, Nella, Ika Maryani, Windy, Sry Yunita Anggun, Bondan Hari, and Wulan Apialoka. *Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*. Yogyakarta: UAD Press, 2021.
- Alamsyah, Muhammad Wibi, and Arif Effendi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022." *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 5 (2022). <https://doi.org/10.2207/jjws.91.393>.
- Ashlan, Said, Hambali, dan Teungku Hartati. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.
- Astawa, Ida Bagus Made, and I Gede Ade Putri Adnyana. *Belajar Dan Pembelajaran*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Aswan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021.
- Buan, Yohana Alfiani Ludo. *Guru Dan Pendidikan Karakter (Sinergitas Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Di Era Milenial)*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2020.
- Budi. *Pendidikan Dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah)*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Semarang: PT. Thoha Putra, 2016.
- Ekosusilo, Madyo. *MONOGRAF Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2021.
- Encu, Asep, and Momon Sudarma. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- Fadillah, M. Kharis. *Analisis Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.

- Fatimah, Siti, and Benny Kurniawan. *Peran Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. 1st ed. Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama, 2023.
- Febriyanti, Emilia dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Management Education* 1, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.46799/jst.v3i6.570>.
- Hartani, A.L. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang, 2011.
- Hasan, Basri. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Hidayat, Rahmat. *Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori Dan Aplikasinya.”* Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019.
- Indonesia, Republik. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Cet.V. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Khoerunisa, Ai. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar.” *Khazanah Akademia* Vol. 6, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.87>.
- Mulyadi, Mulyadi. “Upaya Peningkatan Kualitas Manajerial Lembaga Pendidikan Islam Melalui TQM.” *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal* 1, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.37812/zahra.v1i1.66>.
- Muspawi, Mohamad. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol. 21, no. 1 (2021): 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.
- Mustadi, Ali. *Landasan Pendidikan Sekolah Dasar*. Yogyakarta: UNY Press, 2020.
- Ngaisah. *Peran Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama, 2023.
- Novandalina, Arini dkk. *Grand Theory Model 2*, Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2023
- “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.” n.d.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Pirmansyah. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap

- Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Belajar Siswa (Penelitian Di MTs. Miftahul Ulum Dan MTs. Darul Fitri Leles)." *Khazanah Akademia* Vol.6, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v6i01.83>.
- Prihantini, Kadiyo, Novita Sariyani, Rizqi Rahayu, Alwi Hilir, Sofyan, Puji Winarti, Indrawati, and Mutiara Sofa. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Nilai Moral Dan Karakter Kepatuhan Peserta Didik*. Jawa Barat: Edu Publisher, 2022.
- Riyadi, Slamet. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan* Vol 1, no. 2 (2020): 92–102.
- Sa'ud, Udin Syaefuddin. *Pengembangan Profesi Guru*. XII. Bandung: ALFABETA, 2017.
- Safi'i, Imam, Mukhoyyarah, and Yunus. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2022.
- Saleh, Syarbaini, dan Muhammad Rifa'i. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Al Manar Tembung." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2022).
- Sartika, Tiara. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 CIPUTAT" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).
- Subandi. Choirudin, Apri Wahyudi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, IKlim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah." *Jurnal Psikologi Sekolah Positif* 6, no. 6 (2022): 3831–42. <http://jurnalppw.com>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2018.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: ALFABETA, 2014.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Suryadi, Dadi, and Eni Muawaroh. "Kinerja Guru," n.d.
- Syukri, Makmur. *BUDAYA KERJA KEPALA MADRASAH (Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah)*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021.

Usman, Husaini. *Kepemimpinan Efektif (Teori, Penelitian Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019.

Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instruen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Zain, Anwar. *Manajemen Pendidikan : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Akreditasi*. Cirebon: Penerbit Insania, 2022.

