

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 2**

LAMPUNG SELATAN

Skripsi

**EKA SULASTRI
NPM : 1811030218**



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 NEGERI 2**

LAMPUNG SELATAN

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**EKA SULASTRI
NPM: 1811030218**

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd
Pembimbing II : Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd.I**

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

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah yang baik adalah kepemimpinan yang dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja guru. Apabila kepemimpinan kepala madrasah nya baik, akan semakin baik juga kinerja gurunya. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat yang digunakan guna dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan sebanyak 49 orang guru dan 1 kepala madrasah, sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan prasarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Sedangkan uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji T.

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan data yang menggunakan uji T, ditunjukkan dengan hasil $T_{hitung} = 3,452$ dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah ditunjukkan dengan bentuk persentase 19,9%. Dengan hal ini penulis menyimpulkan bahwa H_1 diterima atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan. Hasil penelitian ini merekomendasikan sebagai bahan evaluasi dalam pembinaan guru-guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih baik, seperti dengan meningkatkannya kepemimpinan kepala madrasah.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Guru

ABSTRACT

Madrasah head leadership good was leadership that can have a positive influence on teacher performance. If the madrasah head's leadership is good, the teacher's performance will also be better. Therefore, the aim of this research is to determine the influence of the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs Negeri 2 Lampung Selatan.

The type of research used in this research is quantitative research. The tools used to collect data in this research are questionnaires and documentation. The population used was 49 teachers and 1 madrasa head, the sample used was the entire population. Data analysis in this research uses analysis prerequisites consisting of normality tests, linearity tests and homogeneity tests. Meanwhile, the hypothesis test used in this research uses the T test.

Based on the results of data analysis and calculations using the T test, it is shown that the result is = 3.452 with a sig value. $0.001 < 0.05$. Meanwhile, the magnitude of the leadership influence of the madrasah head is shown in the form of a percentage of 19.9%. With this, the author concludes that it is accepted or there is a significant influence between the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs Negeri 2 Lampung Selatan. The results of this research are recommended as evaluation material in coaching teachers at MTs Negeri 2 Lampung Selatan to realize better teacher performance, such as by improving the leadership of madrasa heads.

Keywords: Leadership, Teacher Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Sulastri

Npm : 1811030218

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebutkan 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, 11 September 2023

Penulis



Eka Sulastri

1811030218



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

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Lampung Selatan

Nama : Eka Sulastri

NPM : 1811030218

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd
NIP. 196608171995121002

Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd.I
NIP. 195705251980031005

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Yetti, M.Pd
NIP. 1965121519940302001



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

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN"** Disusun oleh Eka Sulastrī, NPM. 1811030218

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan

Lampung pada Hari/Tanggal : Jumat/03 November 2023.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Prof. Dr. Yuberti, M.Pd

Sekretaris : Ilhami, M.Pd

Pembahas Utama : Dr. Yetri, M.Pd

Pembahas Pendamping I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

Pembahas Pendamping II : Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd.I

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nurva Djanā, M.Pd

NPM. 1964087811988032002

(Handwritten signatures and initials)

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ

وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ

Artinya: Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah. (Q.S Al-Anbiya' [21]: 73)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,,

Dengan mengucapkan Syukur kepada Allah SWT Alhamdulillah dengan izin dan ridho-Mu skripsi ini telah terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mencitai, menyayangi dan mendoakanku disetiap Langkah hidupku, terkhusus untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Jarwadi dan Ibu Ratnawati yang telah memberiku cinta, sayang dan doa terbaik disetiap sujudnya, serta tak henti-hentinya memberi dukungan, motivasi, moril maupun materiil untuk kesuksesan anak pertamanya sehingga dapat menyelesaikan Pendidikan Sarjana di UIN Raden Intan Lampung.
2. Saudara kandungku, adik-adikku tersayang Muhamad Riski dan Karina Fitriani yang telah memberiku dukungan penuh.



RIWAYAT HIDUP

Eka Sulastri lahir di Desa Mandalasari Kec. Sragi Kab. Lampung Selatan pada tanggal 15 Mei 2000, merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, putri dari Bapak Jarwadi dan Ibu Ratnawati. Pada usia 6 tahun penulis pengenyam Pendidikan di MIS Guppi 03 Mandalasari dan selesai pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan sekolah di MTs Guppi 3 Belanga lulus tahun 2015, setelah itu penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 SRAGI dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis diterima di perguruan tinggi negeri UIN Raden Intan Lampung melalui jalur SPAN-PTKIN, pada prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Hingga penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan”. Adapun kegiatan (organisasi) yang diikuti penulis yaitu Dema F fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebagai anggota di bidang Infokom serta mengikuti KOPMA.



KATA PENGANTAR

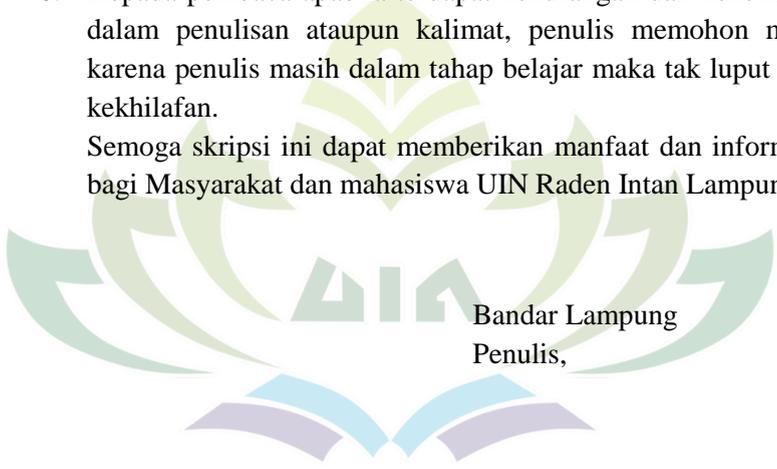
Bismillahirrohmanorohim

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, kami panjatkan puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, inayah dan hidayahnya, serta sebagai sumber segala kekayaan di dunia ini, yang telah memberikan rezeki yang berlimpah berupa harta yang dititipkan kepada manusia sebagai Amanah dimuka bumi. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, yakni Nabi besar Nabi Muhammad SAW, manusia pilihan yang telah menyampaikan wahyu kepada umat-Nya, yang dapat menerangi kehidupan umat Islam hingga akhir zaman. Atas berkat dan rahmatnya, Alhamdulillah penulis sudah menyelesaikan penyusunan skripsi ini di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan materi yang ada. Dalam proses penyelesaian skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh rasa penghormatan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd, selaku Pembimbing I dengan Ikhlas sudah meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta ilmunya untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Kepada Ibu Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd.I, selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan/ kesabaran, memberikan arahan, ilmu, serta meluangkan waktu untuk memberikan yang terbaik selama awal bimbingan proposal skripsi sampai terselesaikannya proposal skripsi ini.

5. Kepala Madrasah Bapak Garum, M.Pd serta keluarga besar MTs Negeri 2 Lampung Selatan yang telah bersedia menjadi tempat untuk penelitian dan memberikan bantuan sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua, Adik, keluarga besar Mbah Yanah dan Mbah Joyo Jono, sahabat, teman Seperjuangan ku Siti Nurhasanah, Bella Dentia, Nurul Avia, Luluk Hamidah dan seluruh teman-teman ku terkhusus kelas G MPI 18 yang tidak ku sebutkan satu persatu.
7. Teman-teman KKN-DR SRAGI 2021 yang sudah menjadi patner terbaik dan semua teman PPL MIN 3 Bandar Lampung.
8. Kepada pembaca apabila terdapat kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan ataupun kalimat, penulis memohon maaf karena penulis masih dalam tahap belajar maka tak luput dari kekhilafan.
Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi Masyarakat dan mahasiswa UIN Raden Intan Lampung.



Bandar Lampung
Penulis,

Eka Sulastri
NPM 1811030218

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	ic
PERSETUJUAN	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
H. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori Yang Digunakan	19
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	19
a. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	24
c. Gaya Kepemimpinan.....	25
d. Indikator Kepemimpinan.....	33
e. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.....	37
2. Kinerja Guru	47

a. Pengertian Kinerja Guru.....	47
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	50
c. Indikator Kinerja Guru	55
B. Pengajuan Hipotesis	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	59
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	60
D. Definisi Operasional Variabel	62
E. Instrumen Penelitian.....	64
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
G. Uji Prasarat Analisis.....	68
H. Uji Hipotesis.....	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	71
B. Deskripsi Data Responden	81
C. Analisis Data	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	101
B. Rekomendasi	101

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Hasil Prasurvey Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	7
Tabel 1.2	Data Hasil Prasurvey Kinerja Guru	8
Tabel 1.3	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	57
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	57
Tabel 3.3	Penetapan Skor Jawaban Angket/Kuisisioner	58
Tabel 4.1	Daftar Nama dan Periode Jabatan Kepala Madrasah.....	64
Tabel 4.2	Daftar Keadaan Guru MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	66
Tabel 4.3	Data Peserta Didik MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	68
Tabel 4.4	Data Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Lampung Selatan	70
Tabel 4.5	Skor Jawaban Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	70
Tabel 4.6	Deskripsi Statistik Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	71
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	72
Tabel 4.8	Skor Jawaban Angket Kinerja Guru	73
Tabel 4.9	Deskripsi Statistik Kinerja Guru.....	74
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepemimpinan Kepala Madrasah	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Guru	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Kinerja Guru	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas	80
Tabel 4.17	Hasil Uji Homogenitas	81
Tabel 4.18	Hasil Uji T	82
Tabel 4.19	Model Summary	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 3 : Dokumentasi MTs Negeri 2 Lampung Selatan
- Lampiran 4 : Surat Penelitian dan Balasan Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Hasil Turnitin
- Lampiran 6 : Hasil Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal dalam melakukan penyusunan proposal skripsi, agar terhindar dari kesalah pahaman pembaca dalam memahami dan menafsirkan setiap unsur-unsur yang ada dalam proposal ini, maka penulis menegaskan judul pada Proposal Skripsi ini ialah “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan”. Agar pembaca lebih mudah mengetahui inti permasalahan pada karya ilmiah ini, maka penulis akan menjelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut KBBI, Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Jadi dari pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau usaha yang timbul baik dari seseorang atau benda yang ada di bumi dengan membawa perubahan pada apa saja yang ada di sekitarnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok dalam menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang sudah ditetapkan.¹

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi individu atau orang-orang agar bersedia untuk melakukan perbuatan yang terarah pada pencapaian tujuan dengan

¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017). 249

keberanian dalam mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.²

Jadi penulis menyimpulkan dari pendapat diatas, Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan ataupun kecerdasan untuk mendorong orang-orang atau anggota dalam kelompok agar mampu berkerjasama dengan baik dalam melakukan semua kegiatan yang sudah terkonsep secara matang untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar. Jadi kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan yang bertugas untuk menjalankan manajemen suatu pendidikan yang dipimpinnya.³

4. Kinerja Guru

Kinerja adalah kesiapan seseorang atau suatu kelompok untuk menjalankan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan.⁴

Guru merupakan tenaga kerja professional yang bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh untuk mendidik dan mengajar peserta didik dengan pengalaman yang sudah dimilikinya baik dalam pendidikan formal maupun non formal.⁵ Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1) disebutkan “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

² Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017). 5

³ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). 16

⁴ Siti Nurazizah, *Manajemen Kinerja* (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021). 4

⁵ Rulitawati, *Model Pengelolaan Kinerja Guru* (Palembang: Tunas Gemilang Press, 2010). 10

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.⁶

Melihat dari pendapat di atas penulis menyimpulkan, kinerja guru merupakan kesiapan tenaga kerja profesional demi menjalankan tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar dan melatih peserta didik dengan keahlian yang sudah dimiliki untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan.

5. MTs Negeri 2 Lampung Selatan

MTs Negeri 2 Lampung Selatan merupakan salah satu lembaga pendidikan negeri yang berada dibawah naungan Kementrian Agama dengan jenjang pendidikan tingkat pertama (SLTP/Sederajat), yang berbasis Pendidikan Keagama Islaman dan terletak di Desa Sukaraja, Kec. Palas, Kab, Lampung Selatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka judul Proposal Skripsi ini adalah: *Pengaruh Kepemimpina Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.*

B. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan seperti madrasah, tentunya dibutuhkan seseorang yang mampu mengelola dan mengendalikan iklim dalam madrasah agar mampu dalam mencapai tujuannya. Seseorang tersebut adalah pemimpin atau lebih dikenal sebagai kepala madrasah. Kepala madrasah adalah orang yang memegang tanggung jawab paling besar dalam mencapai keberhasilan madrasah. Keberhasilan madrasah baru akan terwujud jika adanya kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan guru untuk menjalankan fungsinya masing-masing secara sinergis. Karena itu kepala madrasah harus mampu mendorong para gurunya untuk

⁶ kemdikbud, *UU Guru Dan Dosen No.14 Th.2005* (Sinar Grafika, n.d.), http://eprints.dinus.ac.id/15081/23/uu_14_2005.pdf.

bekerja dengan disiplin dan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan madrasah.

Kepala madrasah memiliki beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu: 1) menciptakan suasana persaudaraan, 2) membantu kelompok mengorganisasikan diri, 3) membantu kelompok menetapkan prosedur kerja, 4) bertanggung jawab mengambil keputusan bersama, 5) memberi kesempatan pada kelompok belajar dari pengalaman, 6) bertanggung jawab mempertahankan eksistensi organisasi.⁷ Agar dapat mengukuhkan madrasah maka kepala madrasah harus mampu menjalankan seluruh fungsinya.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses pembelajaran atau interaksi antara guru dengan peserta didik. Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan di madrasah.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa Ayat 58 sebagai berikut:

﴿ 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 ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah member pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat”.(Q.S An-Nisa [4]: 58)

⁷ Ahmad Susanto, *Konsep Strategi Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016). 24

Dalam hal ini kedudukan kepala madrasah adalah kedudukan yang cukup sulit. Pada satu pihak ia adalah wakil guru-guru atau stafnya. Dengan kata lain, kepala madrasah adalah manajer pendidikan yang direkrut komite madrasah untuk mengelola segala kesulitan madrasah berdasarkan kebijakan yang ditentukan.

Kepala madrasah berperan dalam meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan sikap yang ditunjukkan kepada guru, dengan kepala madrasah menjadi motivator dan inovator. Dengan demikian tenaga pendidik yang kompeten dan profesional dibidangnya, maka akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan sebuah instansi madrasah. Kinerja sendiri mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi yang di capai oleh seseorang. Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, yaitu guru, siswa, prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor yang sangat penting sebagai subjek pendidikan yang menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kepemimpinan yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk kerja sama mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Suksesnya kepala madrasah tidak terlepas dari dukungan guru-guru, masyarakat melalui komite madrasah dan peserta didik yang memang haus akan ilmu dan perkembangan.

Adapun indikator kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

1. Mengambil keputusan
2. Pembagian tugas kepada bawahannya
3. Memotivasi
4. Membimbing dan menggerakkan

5. Monitoring pelaksanaan tugas.⁸

Disisi lain, guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di madrasah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di madrasah. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi hal baik bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan dimasa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di madrasah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antar bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.⁹

Adapun peran dan tugas seorang guru, antara lain:

1. Pendidik, yaitu mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti peserta didik.
2. Pengajar, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan, melatih keterampilan, memberi panduan atau petunjuk, merancang pengajaran, melaksanakan pengajaran dan menilai aktivitas pembelajaran.
3. Fasilitator, yaitu memotivasi, membantu, membimbing siswa dalam pembelajaran, menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai, menyediakan bahan pengajaran dan lain-lain.
4. Pembimbing, yaitu memberi petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran, membantu siswa dalam menemukan bakat siswa.

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). 314

⁹ Abdul Hadis, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010). 15

5. Pelayanan, yaitu memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individu siswa, serta menyediakan fasilitas pelayanan di madrasah.
6. Pengelola dapat berupa melaksanakan administrasi kelas dan memilih strategi serta metode pembelajaran efektif yang digunakan dalam proses pembelajaran.
7. Inovator, yaitu berupa meningkatkan kemampuan keterampilan dalam penggunaan strategi dan metode pengajaran pembelajaran.
8. Penilai, yaitu melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif serta mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.¹⁰

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹¹

Adapun indikator kinerja guru menurut Supardi yaitu:

1. Menyusun rencana pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Mengadakan hubungan antar pribadi
4. Melaksanakan penilaian hasil belajar
5. Melaksanakan pengayaan
6. Melaksanakan remedial.¹²

Adapun penjelasan di atas, berdasarkan fakta yang ada di lapangan dan hasil prasurvey yang dilakukan di MTs Negeri 2 Lampung Selatan, dimulai pada tanggal 23 februari 2022 tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dengan

¹⁰ Zainal Aqib, *Lembaga Pendidikan Islam* (Bandung: Satu Nusa, 2015). 44

¹¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2020). 54

¹² Ibid. 48

mewawancarai Bapak Suwarno, M.Pd selaku waka kurikulum dan beberapa guru.

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan sudah terbilang baik, hal tersebut berdasarkan pada tabel indikator kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Hasil Prasurvey Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Indikator	Terlaksana	Belum Terlaksana
1.	Pengambilan keputusan	✓	
2.	Pembagian tugas kepada bawahannya	✓	
3.	Memotivasi	✓	
4.	Membimbing dan Menggerakkan	✓	
5.	Memonitoring Pelaksanaan Tugas	✓	

Sumber Data: Hasil Pengamatan Dan Wawancara Penulis Dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lampung Selatan

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas, dapat dipahami bahwa indikator kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan secara keseluruhan sudah terlaksana, seperti pada saat kepala madrasah mengadakan rapat dengan seluruh dewan guru, kepala madrasah bijak dalam mengambil keputusan, melakukan pembagian tugas kepada guru dan juga staf, rutin mengadakan supervisi kepada para guru. Akan tetapi itu semua perlu dimaksimalkan kembali peran serta fungsi kepala madrasah dan mengoptimalkan kemampuan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru demi kemajuan madrasah itu sendiri.

Selain kepemimpinan kepala madrasah, penulis juga memperoleh data sementara mengenai kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Prasurvey Kinerja Guru

No.	Indikator	Terlaksana	Belum Terlaksana
1.	Menyusun rencana pembelajaran	✓	
2.	Melaksanakan pembelajaran	✓	
3.	Mengadakan hubungan antar pribadi	✓	
4.	Melaksanakan penilaian hasil belajar	✓	
5.	Melaksanakan pengayaan	✓	
6.	Melaksanakan remedial	✓	

Sumber: Hasil Pengamatan Dan Wawancara Terhadap Waka Kurikulum Mts Negeri 2 Lampung Selatan

Dengan demikian dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil prasurvey dan mewawancarai Bapak Suwarno, M.Pd selaku waka kurikulum. Beliau berpendapat kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan sudah cukup baik dan memuaskan, sebelum pembelajaran dimulai guru mempersiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus serta bahan-bahan untuk belajar. akan tetapi masih ada indikator yang belum sepenuhnya dijalankan dengan baik, kurang kemampuan guru-guru menjalin hubungan antar pribadi dengan masing-masing,

Setelah melakukan pra survey di MTs Negeri 2 Lampung Selatan, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui lebih jelas lagi apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Atas dasar itu penulis tertarik untuk mengangkat

permasalahan itu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung selatan”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan oleh penulis di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:.

- a. Kepala madrasah diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar adanya pengaruh baik pada kinerja guru.
- b. Diduga kepala madrasah mengabaikan monitoring kualitas perkembangan guru dan peserta didik
- c. Kepala madrasah menyusun rincian tugas setiap personil madrasah dengan spesifikasi yang kurang jelas
- d. Masih terdapat guru yang tidak datang tanpa memberikan keterangan dan datang tidak tepat waktu.
- e. Terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
- f. Guru belum mampu dalam menjalin hubungan antar pribadi dengan masing-masing

2. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis mempersempit objek yang akan diteliti agar pada saat penelitian menjadi lebih terarah dan lebih jelas. Sehingga penulis membatasi masalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala madrasah
- b. Kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan

D. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang di atas, maka penulis menyimpulkan permasalahan yang dijadikan rumusan masalah sebagai berikut: “Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala

Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan?”

E. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya setiap penelitian yang dilakukan penulis ini sangat diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pun dengan penelitian ini diharapkan terciptanya manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keilmuan khususnya dalam mengkaji berbagai kasus dengan fenomena-fenomena yang ada, sehingga dapat bermanfaat bagi program studi manajemen pendidikan islam dengan memuat informasi dan referensi dalam meningkatkan standar pendidikan. Khususnya dalam mengembangkan wawasan dan pengetahuan materi bidang kepemimpinan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Madrasah

Pada hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru agar dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

b. Bagi Guru

Diharapkan agar dapat menjadi acuan, gambaran, informasi atau wacana mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

c. Bagi Penulis

Sebagai wawasan untuk penambah pengetahuan bagi penulis dalam penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 2 Lampung Selatan yang berhubungan dengan *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan*.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Evi Juniarti, Nur Ahyani dan Arif Ardiansyah dalam *journal of education research 1* (2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, dalam pengumpulan datanya menggunakan angket/kuisisioner dan juga dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru di SMP Negeri 2 Prabumulih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X1$. bahwa meningkatnya efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja guru. 2) adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X2$. dengan konstanta sebesar 73,05. 3) terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $Ry.12$ sebesar 0,833.¹³
2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Prandiri Wijaya, Maximus Gorky Sembiring, Benny Agus Pribadi (2022) dalam jurnal Cokroaminoto *Jurnal of Primary Education*, metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif,

¹³ Elvi Juniarti, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research 1*, no. 3 (2020): 193–99.

jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 orang. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai $0,00 < 0,05$, dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} 86,441 > F_{tabel} 3,11$.¹⁴

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad Sukron Djazilan, Akhwani (2021) dalam jurnal Basicedu dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan 17 guru dan hasil dari penelitian ini dilihat dari hasil analisis regresi sederhana menghasilkan nilai T_{hitung} sebesar 5,806 dan T_{tabel} 2,145 dengan taraf sig. 0,05 sehingga diketahui $5,806 > 2,145$. Dengan demikian kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar.¹⁵
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wibi Alamsyah, Arif Effendi (2022) dalam jurnal inovasi penelitian dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Muhammadiyah Gondang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 9 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan perolehan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

¹⁴ Prandiri Wijaya, Maximus Gorky Sembiring, and Benny Agus Pribadi, “CJPE: Cokroaminoto Jurnal of Primary Education Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendahuluan” 5 (2022).

¹⁵ Alya Adelia et al., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” 5, no. 5 (2021): 3625–35.

dengan taraf sig. 5%. Perhitungan korelasi menggunakan product moment diperoleh hasil r_{xy} : 0,873 dan berada pada kategori sangat kuat.¹⁶

5. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Asep Kurniawan (2020) dalam jurnal *Equalita* dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah Perempuan dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah keseluruhan populasi 67 orang sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 guru. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah Perempuan terhadap kinerja guru. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai sebesar 0,825 yang memperlihatkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah Perempuan dengan kinerja guru memiliki pengaruh sebesar 68,06 % sehingga sisanya 31, 94 % di pengaruhi dengan faktor lain yang bukan menjadi fokus pada penelitian ini.¹⁷

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan bahwa hasil dari setiap penelitian terdahulu di atas tidak sama persis, baik itu dilihat dari masalah, indikator, jumlah sampel, ataupun setiap objek yang dikaji. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Adapun perbedaan dan persamaan kelima peneliti tersebut dengan rencana penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

¹⁶ Muhammad Wibi Alamsyah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MI Muhammadiyah Gondang," *JIP: Jurnal Inovasi Pendidikan* 3, no. 5 (2022): 6011–22.

¹⁷ Kurniawan Asep, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru," *Equalita* 2, no. 1 (2020): 31–47.

Tabel 1.3
Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu

No.	Nama, Judul Tahun Peneliti Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Evi, Nurahyani, Arif, <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru</i> , 2020	<p>a. Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif</p> <p>b. Persamaan variabel independent kepemimpinan kepala sekolah dan variabel dependent kinerja guru</p>	<p>a. Variabel independent tidak hanya terfokus pada kepemimpinan kepala madrasah tapi disiplin guru juga.</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian yang berbeda</p> <p>c. Teknik analisis data menggunakan analisis bergada</p> <p>d. Sampel yang digunakan 38 orang</p>

2.	Prandiri Wijaya, Maximus Gorky Sembiring, Benny Agus Pribadi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.	<p>a. Metode yang digunakan sama-sama metode kuantitatif</p> <p>b. Variabel dependent sama yaitu kinerja guru</p>	<p>a. Tidak hanya terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah tetapi juga motivasi guru dan budaya organisasi</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p> <p>c. Hasil penelitian</p>
3.	Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad Sukron Djazilan, Akhwani,(2021) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	<p>a. Variabel bebas sama yaitu kepemimpinan kepala sekolah</p> <p>b. Metode penelitian yang sama yaitu menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>a. Indikator dari setiap variabel</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian yang berbeda</p> <p>c. Hasil penelitian</p>
4.	.Muhammad Widi Alamsyah, Arif Effendi (2022), Pengaruh	a. Persamaan variabel independent dan dependent	a. Objek dan tempat penelitian yang

	Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MI Muhammadiyah Gombang	b. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data regresi sederhana	berbeda b. Jumlah sampel yang berbeda c. Hasil penelitian
5.	Asep Kurniawan (2020), pengaruh kepemimpinan kepala sekolah Perempuan dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah.	a. Persamaan dalam variabel independent dan dependent b. Metode penelitian yang sama yaitu menggunakan metode kuantitatif	a. Objek dan tempat penelitian yang berbeda. b. Jumlah sampel c. Indikator yang digunakan berbeda

H. Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

- A. Penegasan Judul
- B. Latar Belakang Masalah
- C. Identifikasi dan Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan
- H. Sistematika Penulisan

BAB II: Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

- A. Teori Yang Digunakan
- B. Pengajuan Hipotesis

BAB III: Metode Penelitian

- A. Waktu dan Tempat Penelitian
- B. Pendekatan dan Jenis Penelitian
- C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data
- D. Definisi Operasional Variabel
- E. Instrumen Penelitian
- F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data
- G. Uji Prasarat Analisis
- H. Uji Hipotesis



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Konsep Dasar Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Secara etimologi ”kepemimpinan” berasal dari kata “pemimpin” dalam bahasa Inggris *leader* bentuk kata kerja dari *to lead*, yang berarti memimpin.¹⁸ Adapun pemimpin merupakan bagian dari lambang identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak akan ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan nilai-nilai moral, budaya, keteladanan yang sesuai dengan aturan, kesepakatan, kemampuan, gaya, pendekatan dan perilaku kepemimpinan.

Sedangkan kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin, yang artinya unsur-unsur yang terdapat dalam diri seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta dapat merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, masyarakat dalam suatu lingkungan sosial, organisasi, atau sebuah negara.

Sobry Sutikno menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan

¹⁸ A. Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015). 44

menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuannya.¹⁹

George Terry memberi definisi bahwa “*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influence others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires,*” Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dan sukarela dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.²⁰ Pengertian itu diperkuat oleh pamudji yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemauan yang dikehendaki untuk menggerakkan orang kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.

Menurut Hampton kepemimpinan merupakan kreativitas kesanggupan mempengaruhi dan memotivasi pihak lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kreativitas seni pemimpin adalah seni membangun lembaga, mengerjakan orang dan teknologi, mengatur serta mempertahankannya.²¹

Menurut Hasan Basri, kepemimpinan merupakan sifat dari diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya telah didelegasi kepada orang-orang yang dipimpinnya.²²

¹⁹ Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan, Langkah praktis mewujudkan Lembaga Pendidikan yang unggul, tinjauan umum islam* (Lombok: Holistica, 2021). 112

²⁰ Dimas Bagus Wicaksono, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* Vol 8, no. 1 (2021), <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/20464/10807>.

²¹ David R Hampton, *Management* (New York: MC Graw-Hill Book Company, 2003). 449

²² Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

Sedangkan menurut Rohiat, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok. dan bagi yang lain dia adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok kearah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan.²³

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi, memotivasi dan membimbing orang agar orang tersebut mau bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting didalam suatu madrasah, yang merupakan faktor penting dalam menggerakannya melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi suatu masalah akan tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan madrasahny.

Disisi lain, kepala Madrasah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran pada murid yang menerima pelajaran.²⁴ Adapun pengertian kepemimpinan kepala madrasah menurut Syafaruddin, adalah proses mempengaruhi semua personil yang mendukung pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Peran kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh rektor, direktur, kepala madrasah/madrasah dan pimpinan

²³ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Refika Aditama, 2008). 14

²⁴ Abdul Rachman Shaleh, *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa* (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2004). 20

pesantren.²⁵ Disamping itu, kepala madrasah memiliki peranan penting sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab mempengaruhi, mengajak, mengatur dan mengkoordinir para personil dan pegawai kearah pelaksanaan dan perbaikan mutu pendidikan dan pengajaran, sehingga dapat menjalankan fungsi kepemimpinan sebagaimana yang diharapkan.²⁶

2. Fungsi Kepemimpinan

Strategi utama kepemimpinan adalah kemampuan menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Dalam hal ini Hadari Nawawi menjelaskan bahwa untuk menjalankan strategi utama kepemimpinan, pemimpin harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi kepemimpinan agar mendapatkan dukungan (*support*) tanpa kehilangan rasa hormat, rasa segan, dan kepatuhan dari semua anggota organisasi.

Fungsi kepemimpinan tersebut sebagai strategi kepemimpinan, harus dijalankan dengan menggunakan sumber kekuasaan atau wewenang dan tanggung jawab atau hak dan kewajiban yang dimiliki pemimpin secara bertanggung jawab, baik dalam situasi formal maupun informal.

Fungsi pokok pemimpin dalam management organisasi dibagi dalam empat kategori, yaitu:

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan sering pula diartikan sebagai suatu penetapan tujuan-tujuan dan prioritas-prioritas serta serangkaian kegiatan untuk mencapainya. Albanese dalam Steiss

²⁵ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, "Konsep, Strategi Dan Aplikasinya"* (Jakarta: Grasindo, 2002). 56

²⁶ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Ciputast Press, 2005). 161

mengemukakan, perencanaan merupakan suatu proses atau aktivitas yang akan dilakukan, untuk mencapai tujuan tertentu, bagaimana cara melakukannya, kapan dan di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

Fungsi perencanaan bagi pemimpin dalam manajemen merupakan aktivitas yang berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakannya, berapa ukuran dan jumlahnya, siapa saja yang melaksanakan dan mengendalikannya, agar tujuan organisasi dapat dicapai.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian bagi pemimpin sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, ada kerja sama, dan ada tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Interaksi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Hubungan-hubungan ini terjadi karena sudah ada pembagian kerja yang jelas dalam suatu sistem. Kerja sama dalam suatu sistem yang teratur ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama terhadap kendali dan arahan pemimpin.

c. *Actuating/Leading* (Pengarahan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada planning dan organizing yang baik, melainkan juga tergantung pada

penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Penggerakan tanpa planning tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standard, metode kerja, prosedur dan program

d. *Controlling* (Pengawasan/Pengendalian).

Fungsi pengendalian/pengawasan bagi pemimpin adalah kemampuan pemimpin dalam melakukan fungsi-fungsi pengendalian. Tani Handoko mendefinisikan pengendalian sebagai suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berarti berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sobri Sutikno, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian dan pengetahuan, keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukan mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga

memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi adapula yang lemah dan kurang berani dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.²⁷

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat memengaruhi bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh E. Mulyasa. Dia menyatakan bahwa cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Nawawi menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang

²⁷ Sobry Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan* (Lombok: Holistica, 2014). 62

untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan.²⁸

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan dan masing-masing mempunyai kelebihan maupun kekurangannya, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan autokratis

Robbins dan Coulter menyatakan bahwa gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi bawahannya. Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.²⁹

Pada gaya kepemimpinan autokratis ini, keberadaan kepala madrasah sangat dominan dalam setiap tindakan penting di sekolah seperti peraturan, pengambilan keputusan, perumusan kebijakan dan lainnya. Kepemimpinan autokratis memusatkan kekuasaan pada diri kepala madrasah dan tidak memberikan ruang bagi guru maupun staf untuk menyuarakan pikirannya. Umumnya gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan autokratis lebih ke arah komunikasi satu arah yang mengharuskan anggotanya menerima apapun yang dikatakan pimpinan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin bergaya demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan

²⁸ Natalia Rosiana Djunaedi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* Vol 3, no. 3 (n.d.). 403

²⁹ Jaja Jahari, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Yayasan Darul Hikmah, 2020). 192

dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.³⁰

Menurut Robbins dan Coulter, gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan kepala madrasah yang cenderung mengikut sertakan bawahan (guru dan staf) dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi bawahan, memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih bawahannya.

Kepala madrasah selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. kepala madrasah juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari setiap guru maupun stafnya. Mereka selalu dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Model gaya kepemimpinan ini keberadaan anggota sangat dihargai dan ikut terlibat langsung dalam pengambilan keputusan-keputusan penting. Kepala madrasah yang menggunakan gaya kepemimpinan ini sangat menghargai kemampuan dan karakter setiap guru-guru untuk dapat berkontribusi langsung di sekolah. Pemimpin demokratis sangat terbuka dan mau memberikan penjelasan, pengarahan maupun bimbingan untuk guru-guru mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing.³¹

3. Gaya kepemimpinan *laissez faire*

Pada gaya *Laissez Faire* ini, pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama

³⁰ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). 54

³¹ *Ibid.* 193

tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.³²

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas menurut Handoko dan Reksohadiprodjo, antara lain:

- a. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
 - b. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
 - c. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.³³
4. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl, menyatakan bahwa para pemimpin tranformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi.³⁴

Model kepemimpinan ini sangat memperhatikan kesejahteraan serta kemajuan individu pada tiap-tiap anggota. Tujuan utama dari kepemimpinan ini tidak bukan semata-mata tujuan organisasi namun tetap memperhatikan seluruh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Pada gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan karena mampu mengarahkan anggotanya untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Kepala madrasah dengan gaya ini tidak segan untuk terlibat

³² Ibid. 194

³³ Mohd Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang," *JEMBATAN- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV*, no. 1 (2018). 35

³⁴ Fanni Adhistya Italiani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 6, no. 1 (2013). 12

langsung dan membantu guru-guru dan staf agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

5. Gaya kepemimpinan situasional

Dhar dan Mishra mengungkapkan inti dari teori situasional, gaya kepemimpinan menggambarkan tipe yang digunakan oleh pemimpin tergantung pada faktor-faktor seperti pemimpin itu sendiri, pengikut serta situasi. Dengan kata lain, seorang kepala madrasah harus mampu mengubah kepemimpinan secara cepat, tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan situasi.³⁵

6. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan tipe kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai ideologis dengan mengartikulasikan visi-visi organisasi dengan lebih baik.³⁶

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini cenderung mempunyai wibawa yang tinggi di hadapan para anggotanya. Anggota mengikuti para pemimpin dengan gaya ini berkat rasa kekaguman akan karisma serta rasa percaya diri yang ditampilkan pimpinan. Pemimpin karismatik dapat meyakinkan anggotanya dan mengarahkannya dengan cara yang penuh wibawa.

7. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi memegang peran yang sangat penting agar organisasi dapat

³⁵ Amir Mahmud, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Pengembangan Karir," *Sigma; Journal Of Economic and Business* Vol 1, no. 1 (2018). 5

³⁶ Delbecq A, "Implicit Motives, Leadership, and Follower Outcomes: An Empirical Test Of CEOs," *Journal Of Leadership & Organizational Studies* 20, no. No 1 (2013): 133.

berkembang dan kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat terwujud.

Visionaris adalah orang yang telah mengalami *personal victory*, dengan membiasakan diri bersikap proaktif (*be proactive*), terbiasa memulai aktifitas dengan membayangkan hasil akhirnya dalam pikiran (*begin with the end in mind*), dan terbiasa mendahulukan hal-hal yang utama (*put first thing first*), serta terbiasa untuk memperbaiki diri secara terus-menerus (*self renerwal*).³⁷

Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.³⁸

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.³⁹

Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Merumuskan visi tidak dibatasi oleh kemungkinan investigasi secara ilmiah, tetapi juga merangsang citra kejiwaan, fantasi dan intuisi, memberanikan kita

³⁷ Stephen Robbins, *Covery, The 7 Habits Of Highly Effective People*, Simon & Schuster (Mind Garden: Inc, 1989). 168

³⁸ Daniel Goleman, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002). 65

³⁹ Ari Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Eduka, 2010). 107

menjelaskan sasaran dan memperkuat keyakinan akan kemampuan kita untuk mencapai sasaran.

Visi juga harus mengandung unsur *basic values*, *mission*, dan *objectives*. *Basic values* adalah nilai-nilai dasar atau falsafah yang dianut seseorang. *Mission* adalah operasional dari visi yang merupakan pemikiran seseorang tentang organisasinya, meliputi pertanyaan, mau menjadi apa organisasi ini dikemudian hari dan akan berperan sebagai apa. Sedangkan *objectives* adalah tujuan-tujuan yang merupakan arah kemana organisasi dibawa yang meliputi pertanyaan, mau menghasilkan apa, untuk siapa dan dengan mutu yang bagaimana.⁴⁰

8. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan.

Selain itu gaya ini berupaya untuk meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya ini, pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, dan bentuk organisasi yang ada. Bawahan didorong untuk melakukan inovasi

⁴⁰ Ibid. 85

dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Dengan kata lain, bawahan diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengembangkan dirinya melalui tugas-tugas yang dihadapinya.⁴¹

9. Gaya Kepemimpinan Distributif

kepimpinan distributif merupakan amalan kepemimpinan yang bermakna di mana ia dapat meningkatkan pembelajaran murid. Kepimpinan distributif merupakan satu pemikiran kerangka kerja yang menggalakkan lebih ramai individu terlibat dalam kepemimpinan baik secara rasmi atau tidak rasmi. Kepimpinan distributif merupakan kepemimpinan yang dikongsi kepada ahli-ahli untuk kebaikan organisasi. Dalam sistem pendidikan, kepemimpinan distributif boleh dilihat sebagai kolaborasi antara guru besar, guru-guru dan ahli-ahli pasukan lain dalam penambahbaikan sekolah demi memperbaiki sekolah dari segi pengajaran yang lebih berkesan.⁴²

Kepemimpinan distributif adalah sebuah teori sistem atau perspektif konstruktivis sosial. kepemimpinan dapat dipahami sebagai “komunikasi berorientasi pada tujuan dan khusus yang bertujuan merangsang pembelajaran pada semua tingkatan di sekolah.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator adalah sesuatu yang dapat dijadikan petunjuk ataupun keterangan mengenai suatu persoalan. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya terukur. Kepala

⁴¹ Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014). 15

⁴² Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Madrasah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012). 126

madrasah sebagai pemimpin harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan yang harus disertai dengan penetapan karakter khusus. Hal ini mencakup keahlian dasar, pengalaman serta pengetahuannya mengenai administrasi dan pengawasan.

Indikator kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya yaitu:

1. Pengambilan Keputusan

Keputusan adalah bentuk respon terhadap masalah. Masalah dapat bervariasi dalam hal kepentingan seperti saat kita memilih pekerjaan apa setelah kita lulus. Pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk perbuatan berpikir dan hasil dari suatu perbuatan itu disebut keputusan. Pengambilan keputusan dalam psikologi kognitif difokuskan kepada bagaimana seseorang mengambil keputusan. Dalam kajiannya, berbeda dengan pemecahan masalah yang mana ditandai dengan situasi dimana sebuah tujuan ditetapkan dengan jelas dan dimana pencapaian sebuah sasaran diuraikan menjadi sub tujuan, yang pada saatnya membantu menjelaskan tindakan yang harus dan kapan diambil.

Pengambilan keputusan juga berbeda dengan penalaran, yang mana ditandai dengan sebuah proses oleh perpindahan seseorang dari apa yang telah mereka ketahui terhadap pengetahuan lebih lanjut. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa inti sari pengambilan keputusan, yaitu perumusan beberapa alternatif tindakan dalam menggarap situasi yang dihadapi serta menetapkan pilihan yang tepat antara beberapa alternatif yang tersedia setelah diadakan evaluasi mengenai efektivitas alternatif tersebut untuk mencapai tujuan para pengambil keputusan. Pembuatan keputusan terjadi di dalam situasi-situasi yang meminta

seseorang harus membuat prediksi ke depan, memilih salah satu di antara dua pilihan atau lebih, membuat estimasi (prakiraan) mengenai frekuensi prakiraan yang akan terjadi. Pengambilan keputusan sangat penting bagi seorang kepala sekolah karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan perubahan organisasi. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah harus memiliki ketrampilan dalam mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

2. Pembagian Tugas Kepada Bawahan

Kepala madrasah harus mendukung upaya pemecahan setiap permasalahan, tidak perlu memecahkan persoalan itu sendiri atau secara langsung, tetapi dapat menyerahkan tugas dan wewenang tersebut pada bawahannya. Hal tersebut akan menunjukkan rasa kepuasan pada bawahannya apabila dapat memecahkan persoalannya. Ini sangat penting untuk merangsang motivasi dan rasa percaya diri mereka agar dapat memecahkan masalah dan melakukan segala macam tugas yang diberikan secara lebih baik. Kepala madrasah dengan mendorong dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada wakil dan guru maupun staff untuk mengatasi kesulitan yang timbul, kepala madrasah dalam waktu bersamaan telah mendorong dan menumpuk pertumbuhan madrasah.

3. Memotivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *moveree* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan

perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu sebagai seorang kepala madrasah harus mampu memotivasi setiap anggotanya baik dalam masa sulit maupun sebaliknya.⁴³

4. Membimbing dan Menggerakkan

Arti kata Membimbing Jika ditinjau dari segi isi, maka membimbing berkaitan dengan norma dan tata tertib. Dan jika dilihat dari segi prosesnya, maka membimbing dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mentransfer suatu pelajaran yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode ajar yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing guru. Lalu kalau dilihat dari strategi dan metode yang digunakan, maka membimbing lebih berupa pemberian motivasi dan pembinaan. Dari sini Kepala madrasah harus mampu membimbing para guru agar tujuan dari pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan bersama.

Pengarahan adalah suatu proses yang menuntun kegiatan anggota suatu organisasi kearah yang lebih tepat untuk mencapai suatu visi, misi, dan tujuan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu seorang kepala madrasah selalu dituntut untuk membimbing, memberi petunjuk, dan selalu mengintruksikan kepada guru agar mereka bekerja sesuai dengan

⁴³ Hamsiah Djafar, "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makassar," *Al-Idarah* 2, no. No. 2 (2018).

rencana yang telah ditetapkan. Pengerak merupakan suatu kegiatan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi agar dapat bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang sudah menjadi goal organisasi tersebut. *Actuating* (pengerak) dilakukan setelah sebuah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk tersedianya personil sebagai pelaksana sesuai kebutuhan unit/satuan kerja yang dibentuk. Di antara kegiatannya adalah melakukan pengarahan (*commanding*), bimbingan (*directing*) dan komunikasi (*communication*). Bilamana organisasi telah berfungsi, setiap personil telah siap melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, maka diperlukan kegiatan pengarahan dan bimbingan, agar pelaksanaannya berlangsung secara efektif, efisien, dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Memonitoring Pelaksanaan Tugas (Pengawasan)

Penilaian kinerja manajerial kepala madrasah dapat dilakukan melalui monitoring, evaluasi, dan pelaporan pada setiap program madrasah. Monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi (berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan) mengenai kegiatan program atau kegiatan madrasah sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program atau kegiatan madrasah selanjutnya. Evaluasi adalah proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan kinerja kepala madrasah untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program atau kegiatan madrasah mendatang. Laporan merupakan catatan hasil dari monitoring dan evaluasi program atau kegiatan madrasah dalam bentuk kualitatif atau kuantitatif berdasarkan pada hasil pengamatan dan

evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dibuat.

Tujuan pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan yaitu memberikan penilaian apakah program yang dilaksanakan oleh madrasah telah sesuai dengan rencana yang dibuat dan mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan program madrasah agar dapat diatasi. Upaya mendorong tercapainya penilaian kinerja manajerial kepala madrasah melalui pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan mendesak dilakukan, hal ini karena sampai saat ini produk kebijakan mengenai kepala madrasah kurang terimplementasi dengan baik.⁴⁴

e. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

1. Pengertian Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang dalam bahasa Indonesia berarti orang yang memimpin atau orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyesatkan atau tidak. Sedangkan dalam terminologi Islam kata pemimpin semakna dengan beberapa istilah seperti ar-Rais yang artinya mengepalai, mengetuai atau memimpin.

Berbicara tentang kepemimpinan sebagaimana telah disebutkan bahwa Allah SWT telah menjadikan manusia di muka bumi dengan diberikan suatu kepercayaan sebagai khalifah dalam arti sebagai pemimpin yang memiliki tugas mengatur dan mentata kehidupan, yaitu dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

⁴⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. 314

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

“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." (Q.S Al-Baqarah [2]: 30)

Dari ayat di atas, Syaikh Wahbah Al-Zuhaili menyebut bahwa maksud Khalifah yang dimaksud adalah Nabi Adam yang menjadi penerus bagi yang mendahuluinya (malaikat). Meskipun manusia serakah, akan tetapi akan ada dari sebagian mereka yang saleh, sehingga dapat memimpin bumi dengan baik. Sementara Al-Jazairi menyebut, penciptaan manusia dijadikan sebagai pemimpin di muka bumi, meskipun manusia berpotensi memiliki tindakan merusak, tetapi Allah memiliki tujuan yang agung yang maslahat bagi muka bumi. Mereka akan diberitahu banyak hal soal kondisi bumi sehingga dapat berbenah untuk kemudian memimpin bumi.⁴⁵

⁴⁵ Riduan, Rizki Rahayu, and Zuhud Suriono, “Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam,” *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* Vol 2, no. 1 (2021): 123–40, <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss/article/view/163/136>.

Selain itu, dalam Tafsir Departemen Agama menyebutkan bahwa tugas utama manusia adalah melestarikan muka bumi dan menjalankan perintah Allah dalam menjalankan tugas-tugas keagamaan. Mereka dituntut untuk mensejahterakan lingkungan sekitarnya. Tugas utama manusia diciptakan di muka bumi setidaknya ada dua hal yang penting. Pertama, menjaga dan melestarikan keadaan muka bumi, jangan sampai ada kerusakan yang terjadi di dalamnya. Mereka telah diberikan akal sehingga dapat menjalankan perintah pertama ini. Dan kedua, menjalankan perintah agama atau syariat Allah. Dengan melakukannya maka manusia akan menjadi mulia bahkan bisa melebihi mulianya malaikat. Manusia bisa menjadi memiliki derajat yang lebih tinggi dibanding malaikat manakala dapat menjalankan perannya di muka bumi.

Selanjutnya dalam surat Shod ayat 26 disebutkan tugas sebagai seorang pemimpin atau khalifah adalah:

يٰۤاٰدٰوُدْ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحْكُم بَيْنَ
النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ
ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ

بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٣٨﴾

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S Shad [38]: 26)

Pada ayat tersebut dengan jelas Allah SWT mengingatkan Daud sebagai Raja (Penguasa) agar memimpin rakyatnya dan memutuskan berbagai perkara dengan seadil-adilnya, Yaitu sikap yang tidak membedakan antara satu kelompok dengan kelompok yang lain, antara rakyat yang miskin dengan yang kaya. antara yang cantik dengan yang kurang cantik dan seterusnya, dan keadilan ini keluar dari akal pikiran yang sehat. Selanjutnya Daud diingatkan pula agar jangan memperturutkan hawa nafsu, karena hawa nafsu tersebut dapat menyebabkan manusia melakukan perbuatan yang tidak sejalan dengan kehendak Allah dan Rasulnya. Perbuatan yang demikian itu akan merugikan dirinya dan masyarakat sekitarnya, bahkan akan menerima azab dari Allah SWT.⁴⁶

Dari uraian di atas terdapat petunjuk yang jelas bahwa seorang yang menjadi pemimpin adalah orang yang lebih mengutamakan kebenaran yang diputuskan dengan akalnya dan bukan orang yang gemar memperturutkan hawa nafsunya.

Dalam *Tafsir Al-marghi* dinyatakan bahwa pada surat Shad yang artinya Wahai daud, sesungguhnya kami telah mengangkat Mu menjadi Khalifah dimuka bumi, serta penegak hukum diantara rakyatnya dengan kekuatan dan kewenangan yang ada ditangannya, sehingga mereka harus mematuhiya dan tidak menentang perintahnya. Selanjutnya potongan arti ayat selanjutnya yang maksudnya adalah kebenaran yang diturunkan dari Allah dan yang diisyaratkan kepada manusia, karena didalamnya terkandung hal-hal yang dapat membawa kemashalatan di dunia dan di akhirat. Potongan arti ayat selanjutnya yang maksudnya janganlah mengikuti hawa

⁴⁶ M. Yusuf Agung Subekti, "KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM (Analisis Makna Kata 'Khalifah' Dalam Al Qur'an)," *JURNAL PIWULANG* Vol 2, no. 1 (2019).

nafsu dalam memutuskan masalah yang terkait dengan urusan agama dan dunia.

Dalam hal ini terdapat petunjuk sebagaimana yang diamanat kepada para Nabi dan mengingatkan kepada orang yang menentanginya. Potongan arti ayat selanjutnya adalah menjelaskan akibat dari memperturutkan hawa nafsu tersebut, yaitu menjadi sebab tersesat dari petunjuk yang digariskan Allah serta peringatan yang telah ditetapkan yang ditunjukkan untuk mencapai keselamatan, memperbaiki keadaan dunia dan masyarakat serta mendidiknya sehingga ia senantiasa berada di jalan yang benar baik dalam hubungan dengan Allah, serta sesama manusia.

Potongan arti ayat selanjutnya menjelaskan akibat dari hal meninggalkan yang hak yaitu bahwa orang yang meninggalkan yang hak dan menyimpang dari jalan yang diketahuinya itu akan mendapatkan azab yang pedih di akhirat, yaitu pada hari dilakukannya perhitungan amal. Allah SWT pasti akan menghitung setiap amal perbuatan manusia. Orang yang mengotori dirinya dan melakukan perbuatan maksiat, orang tersebut akan disiksa sebagaimana orang-orang yang durhaka.

Hawa Nafsu yang ada dalam diri manusia adalah merupakan tempat dimana syaitan memasukkan pengaruhnya. Pengaruhnya dapat tampil dalam berbagai bentuk, dan menyentuh semua lapisan masyarakat, baik kaya atau miskin, pejabat atau rakyat, pedagang atau pegawai, wanita atau pria, pemuda, orang tua dan seterusnya. Hawa Nafsu yang datang kepada orang kaya menyebabkan dirinya diperbudak oleh harta benda, mengumpulkan harta benda sebanyak-banyaknya dan enggan menolong orang lain, dengan kekayaannya itu ia menjadi sombong, pamer dan seterusnya.

2. Prinsip Kepemimpinan dalam islam

Keberhasilan dari seorang pemimpin tidak terlepas dari prinsip perjuangan yang dianutnya. Tidak ada satupun pemimpin yang tidak ingin berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya. Di dalam Islam seorang pemimpin harus menjalankan aktivitas kepemimpinannya dengan didasarkan pada prinsip-prinsip dalam ajaran Islam.

Menurut M. Nasor terdapat tiga prinsip dasar dalam kepemimpinan, sebagai berikut:

- a. Seorang yang belajar seumur hidup: Tidak hanya melalui pendidikan formal tapi juga di luar sekolah seperti belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
- b. Berorientasi pada pelayanan: Seorang pemimpin yang baik bukan saja mau dan gemar dilayani tetapi lebih mengedepankan pelayanan yang baik (pelayanan prima).
- c. Membawa energi yang positif: Seorang pemimpin harus memiliki energi dan semangat yang positif yang didasarkan pada keikhlasan untuk membimbing dan
- d. mendukung kesuksesan orang lain. Contoh energi positif tersebut seperti: percaya pada orang lain, memiliki keseimbangan dalam kehidupan, melihat kehidupan
- e. sebagai tantangan, mampu bersinergi (bekerja sama) dengan orang lain, memiliki keinginan dan latihan mengembangkan diri sendiri.⁴⁷

⁴⁷ Riyuzen Praja Tuala, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam* (Bandar Lampung: Pusaka Medika, 2020). 122

Selain itu, sebagai agama yang sesuai dengan fitrah manusia. Islam memberikan prinsip-prinsip dasar dan tata nilai dalam mengelola organisasi atau pemerintahan sesuai dengan ajaranyang terdapat dalam Al-Quran dan Hadits. Amrozi mengatakan kepemimpinan menurut islam, yaitu tauhid, musyawarah (syura), adil (al-‘adalah), dan kebebasan berfikir (al-hurriyah).⁴⁸

1. Prinsip Tauhid

Tauhid merupakan dasar utama pemimpin islam dalam menjalankan kepemimpinan islam. Tauhid merupakan hal yang sangat penting dijadikan landasan bagi seorang pemimpin sebagai sebuah prinsip yang kokoh dalam melaksanakan kepemimpinannya. Rivai menyatakan kepemimpinan dalam pandangan Al-Quran bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakat dan bawahannya, tetapi juga merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah SWT.⁴⁹

Noor menyatakan paradigma tauhid berupa keesaan Allah dan kepasrahan total kepada-Nya, mencegah manusia dari berbuat fasad (kerusakan) di muka bumi karena orientasinya adalah takwa (rasa takut kepada Allah). Sebagaimana dijelaskan dalam surta Ali’ imran ayat 64.

قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ تَعَالَوْا إِلَى كَلِمَةٍ سَوَاءٍ بَيْنَنَا
وَبَيْنَكُمْ أَلَّا نَعْبُدَ إِلَّا اللَّهَ وَلَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا وَلَا

⁴⁸ Hanif Ferryanto, “Implementasi Kepemimpinan Islam Dalam Proses Inovasi Produk Pada Sentra Batik Jetis Sidoarjo,” *JESTT* Vol 2, no. 3 (2015).

⁴⁹ Ibid.

يَتَّخِذَ بَعْضُنَا بَعْضًا أَرْبَابًا مِّن دُونِ اللَّهِ ۗ فَإِن

تَوَلَّوْا فَقُولُوا اشْهَدُوا بِأَنَّا مُسْلِمُونَ ﴿٦٤﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai Ahlulkitab, marilah (kita) menuju pada satu kalimat (pegangan) yang sama antara kami dan kamu, (yakni) kita tidak menyembah selain Allah, kita tidak mempersekutukannya dengan sesuatu apa pun, dan tidak (pula) sebagian kita menjadikan sebagian yang lain sebagai tuhan-tuhan selain Allah.” Jika mereka berpaling, katakanlah (kepada mereka), “Saksikanlah bahwa sesungguhnya kami adalah orang-orang muslim.”(Q.S Ali’ Imran[3]: 64)

2. Prinsip Musyawarah (syura)

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al-Quran dengan jelas menyatakan bahwa seseorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.⁵⁰ Allah SWT berfirman dalam Q.S. Asy-Syuura ayat 38.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ

شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka”.(Q.S Asy-Syuura[42]: 38)

⁵⁰ Ibid. 210

3. Prinsip Kebebasan Berpikir (*alhurriyah*)

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berpikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama. Pemimpin yang selalu berlapang dada akan menerima semua kritikan dari bawahan sehingga lebih mudah memperbaiki kualitas kepemimpinannya di masa yang akan datang.⁵¹ Prinsip *al-hurriyah* ini ditegaskan dalam surat An-Nisa Ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ
 وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى
 اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang

⁵¹ Ibid. 210

demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.(Q.S An-Nisa[4]: 59)

4. Pinsip Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Dalam konteks organisasi, keadilan seorang pemimpin menjadi faktor yang menentukan kinerja dan motivasi seorang bawahan.

Keadilan sendiri pada dasarnya memiliki dua makna yang sering dikemukakan oleh para ulama. Pertama adil dalam arti sama, artinya tidak membedakan satu sama lain. Persamaan yang dimaksud adalah persamaan hak. Hal ini dilakukan untuk memutuskan suatu perkara atau hukum. Kedua, adil dalam arti seimbang, keadilan identik dengan kesesuaian. Sementara itu, kesesuaian dan keseimbangan tidak mengharuskan adanya persamaan kadar yang besar dan kecilnya ditentukan oleh fungsi yang diharapkan darinya.⁵² Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat. (An-Nahl[16]: 90)

⁵² Ibid. 211

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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

Kinerja atau *performance* adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Kinerja secara individu maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh berbagai unsur-unsur. Kinerja adalah aplikasi dari hasil kerja yang ditunjukkan secara kuantitas dan kualitas baik yang dihasilkan secara individu

maupun kelompok.⁵³ Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا
 قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Hasyr[59]: 18)

Ayat ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pendapat Husdarta bahwa, kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Disamping itu kinerja guru tercermin jika guru melaksanakan unsur-unsur tugas pokok dan fungsinya serta motivasi yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, jujur dan objektif, bertanggungjawab terhadap tugasnya serta mampu menjadi panutan bagi siswa.

Menurut Byars dan Rue “*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’s job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*”. Pendapat Byars dan

⁵³ Tumiran, “Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengembangan Kualitas Peserta Didik Melalui Budaya Organisasi Sekolah (Perspektif Dalam Kajian Nilai-Nilai Religius),” *Al-Hadi* Vol III, no. 2 (2018). 719

Rue diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.⁵⁴

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.⁵⁵

Menurut Burhanudin, kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.⁵⁶ Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

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

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pada dasarnya kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Baik itu faktor internal maupun eksternal sama-

⁵⁴ Hary Susanto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Pendidikan Vokasi* Vol 2, no. 2 (2012). 200

⁵⁵ Sekretariat Negara RI, "Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional" (Jakarta, 2007). 2

⁵⁶ Burhanudi, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). 1

sama membawa dampak tersendiri bagi kinerja guru. Kualitas kinerja guru sendiri sangat menentukan kualitas hasil pendidikannya, karena guru adalah pihak yang langsung bersentuhan dengan peserta didik dalam proses pendidikan belajar mengajar di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan (madrasah) di pengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Semakin disiplinnya para peserta organisasi dalam lembaga pendidikan, maka kinerja para guru dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diataranya sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal kinerja guru ialah suatu faktor yang datang dari dalam diri seorang pendidik yang mana dapat mempengaruhi kinerjanya yakni meliputi; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.⁵⁷ Dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kinerja yang berbeda-beda yang mana semua itu tergantung pada faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor internal yang bias mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yaitu, faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kedua faktor tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan pendidik atau guru sangatlah penting bahkan berpengaruh untuk dunia pendidikan. Oleh karena itu untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka

⁵⁷ Barnawi, *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian* (Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2014). 43

kompetensi dan kemampuan kinerja dalam menampilkan actual proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat kemampuan seperti: Dapat merencanakan proses belajar mengajar, dapat melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar, Mampu menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan dapat menguasai bahan pelajaran.

2) Faktor Motivasi

Motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain adalah kebutuhan (*need*), desakan (*urgen*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi menurut istilah yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.⁵⁸

Motivasi adalah hal yang sangat penting dalam melaksanakan aktifitas belajar mengajar, karena dengan motivasi dapat melahirkan dorongan yang sangat kuat untuk perubahan energi dalam diri seseorang yang mana ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai pengajaran secara maksimal serta dapat mencapai tujuan dari pembelajaran. Motivasi sendiri sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

⁵⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2003). 251

2. Faktor Eksternal

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

1) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima guru sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji dapat juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan sebagai berikut :

Gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁵⁹

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang diperlukan yaitu memberikan gaji sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

⁵⁹ “Undang-Undang Guru Dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005)” (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).

2) Sarana dan Prasarana

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

3) Lingkungan kerja fisik

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

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni meliputi ; pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.

4) Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Maka seorang pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya. Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah.

Sedangkan menurut E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.⁶⁰

c. Indikator Kinerja guru

Kinerja dinilai agar suatu lembaga dapat memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya. Secara individual, kinerja seseorang dinilai dari beberapa bidang seperti

⁶⁰ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). 107

kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, arah, daya tahan, dan strategi khusus dalam menghadapi tugas. Indikator untuk menilai bagaimana kinerja guru ialah:

1. Menyusun Rencana Pembelajaran

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

2. Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran meliputi, kelancaran proses KBM, sangat antusias dan memperhatikan interaksi dalam KBM yang berlangsung, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, mengakhiri pembelajaran dengan baik, dapat mengembangkan bahan ajar yang berbentuk cetak, maupun audio dan visual, mampu mempertimbangkan beban dalam mengajar, kesesuaian KBM dengan kalender akademik, frekuensi program remedial, pelaksanaan KBM dengan menggunakan teknologi komputer.

3. Mengadakan Hubungan Antar Pribadi

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

4. Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

Menyusun pelaksanaan penilaian hasil belajar yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi,

variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi, kelengkapan persyaratan pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.

5. Melaksanakan Pengayaan

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

6. Melaksanakan Remedial

Menyusun pelaksanaan remedial yang meliputi soal-soal yang disusun berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari.⁶¹

B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶²

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk menguji kebenaran hipotesis dilakukanlah pengumpulan data. Dalam statistika yang diuji adalah hipotesis nol. Hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis berguna sebagai pemberi batasan dan memperkecil jangkauan dan kerja, menyiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antar fakta yang kadang kala hilang begitu saja dari perhatian peneliti, sebagai alat sederhana dalam menfokuskan

⁶¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2016). 48

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). 64

fakta yang bercerai berai tanpa koordinasi ke dalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh, sebagai pedoman dalam pengerjaan serta penyesuaian dengan fakta dan antar fakta.

Dari hal diatas dapat penulis simpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis. Peneliti mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisis yang digunakan.

1. H_0 : “Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan”.
2. H_1 : “Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Lampung Selatan”.





DAFTAR RUJUKAN

- A. Rusdiana. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- A, Delbecq. "Implicit Motives, Leadership, and Follower Outcomes: An Empirical Test Of CEOs." *Journal Of Leadership & Organizational Studies* 20, no. No 1 (2013).
- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017.
- Adelia, Alya, Safrina Putri, Muhammad Thamrin Hidayat, and Muhammad Sukron. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar" 5, no. 5 (2021)
- Alamsyah, Muhammad Wibi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MI Muhammadiyah Gondang." *JIP: Jurnal Inovasi Pendidikan* 3, no. 5 (2022)
- Aqib, Zainal. *Lembaga Pendidikan Islam*. Bandung: Satu Nusa, 2015.
- Artha, Satria, and Rita Intan. "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>.
- Asep, Kurniawan. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru." *Equalita* 2, no. 1 (2020).
- Barnawi. *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2014.
- Basri, Hasan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Benu, Fred L. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Budiastuti, Diah. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Burhanudi. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Dewi, Dian Ayunita Nugraheni Nurmala. *Modul Uji Validitas Dan Reabilitas*, 2018.
- Dharmanto, Agus, Novita Wahyu Setyawati, and Dewi Sri Woelandari PG. “Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Fasilitas Pelayanan Publik Pada Pengguna Trans Jakarta.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 11 (2022).
- Djafar, Hamsiah. “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makasar.” *Al-Idarah* 2, no. No. 2 (2018).
- Djunaedi, Natalia Rosiana. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.” *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* Vol 3, no. 3 (n.d.).
- Ferryanto, Hanif. “Implementasi Kepemimpinan Islam Dalam Proses Inovasi Produk Pada Sentra Batik Jetis Sidoarjo.” *JESTT* Vol 2, no. 3 (2015).
- Goleman, Daniel. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Hadis, Abdul. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Hampton, David R. *Management*. New York: MC Graw-Hill Book Company, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hatmoko, Jefri Hendri. “Survei Minat Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkes Di SMK Se-Kota Salatiga Tahun 2013.” *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreations* Vol 4, no. 4 (2015).
- Hidayat, Ari. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Eduka, 2010.
- Italiani, Fanni Adhistya. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 6, no. 1 (2013).

- Jahari, Jaja. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikmah, 2020.
- Juniarti, Elvi, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020).
- kemdikbud. *UU Guru Dan Dosen No.14 Th.2005*. Sinar Grafika, n.d. http://eprints.dinus.ac.id/15081/23/uu_14_2005.pdf.
- Kurniawan, Mohd. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang." *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV*, no. 1 (2018).
- Lubis, Doli Maulana Gama Samudra. "Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan." *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 2, no. 3 (2021). <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.129>.
- Mahmud, Amir. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Pengembangan Karir." *Sigma; Journal Of Economic and Business* Vol 1, no. 1 (2018).
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Nurazizah, Siti. *Manajemen Kinerja*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
- Nuryadi. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Riduan, Rizki Rahayu, and Zuhud Suriono. "Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* Vol 2, no. 1 (2021). <http://pusdikrapublishing.com/index.php/jrss/article/view/163/136>.
- Robbins, Stephen. *Coverly, The 7 Habits Of Highly Effective People*, Simon & Schuster. Mind Garden: Inc, 1989.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat,

- 2017.
- . *Perilaku Organisasi*. Klaten: Intan Sejati, 2003.
- Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Rulitawati. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Palembang: Tunas Gemilang Press, 2010.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sekretariat Negara RI. “Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.” Jakarta, 2007.
- Shaleh, Abdul Rachman. *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa*. Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2004.
- Subekti, M. Yusuf Agung. “KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM (Analisis Makna Kata ‘Khalifah’ Dalam Al Qur’an).” *JURNAL PIWULANG* Vol 2, no. 1 (2019).
- Sudarwan, Danim. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Madrasah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2016.
- . *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2020.
- Susanto, Ahmad. *Konsep Strategi Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Susanto, Hary. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.” *Jurnal Pendidikan Vokasi* Vol 2, no. 2 (2012).
- Sutikno, Sobry. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lombok: Holistica, 2014.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputas Press, 2005.

- . *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, “Konsep, Strategi Dan Aplikasinya.”* Jakarta: Grasindo, 2002.
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin Dan Kepemimpinan.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Tuala, Riyuzen Praja. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam.* Bandar Lampung: Pusaka Medika, 2020.
- Tumiran. “Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengembangan Kualitas Peserta Didik Melalui Budaya Organisasi Sekolah (Perspektif Dalam Kajian Nilai-Nilai Religius).” *Al-Hadi* Vol III, no. 2 (2018).
- “Undang-Undang Guru Dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005).” Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya.* Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wicaksono, Dimas Bagus. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* Vol 8, no. 1 (2021).
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/20464/10807>.
- Wijaya, Prandiri, Maximus Gorky Sembiring, and Benny Agus Pribadi. “CJPE : Cokroaminoto Jurnal of Primary Education Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendahuluan” 5 (2022).