

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

ADJIE SURAHMAN

NPM: 1811030297



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H /2024 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh:

ADJIE SURAHMAN

NPM: 1811030297

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Pembimbing II :Dr. H. Septuri, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

Dalam mencapai kinerja guru yang baik dapat di dukung dari beberapa faktor di antaranya yaitu gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dimana kepala madrasah selalu memberikan kenyamanan terhadap guru dalam pekerjaannya melalui gaya kepemimpinan demokratis untuk mencapai tujuan pendidikan. Hasil pra penelitian di MAN 2 Bandar Lampung menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah sudah cukup baik, namun kepala madrasah kurang dalam menyikapi tanggap terhadap situasi seperti permasalahan yang ada di madrasah dan kinerja guru yang belum baik diantaranya menentukan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik, mengembangkan komponen-komponen pembelajaran. Dengan rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian *Field Research*. Sedangkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 responde guru MAN 2 Bandar Lampung. Dan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pendekatan *Sampling Sistematis* dengan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 37 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket langsung dengan perhitungan *skala likert* dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan teknik regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai *signifikansi* $0,301 < 0,05$ dan nilai *Thitung* $2,049 > T_{tabel} 2,030$. Selain itu *Rsquare* dengan nilai sebesar 0,431 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah nilai sebesar 68,2% dan sisanya sebesar 31,8% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Guru

ABSTRACT

Achieving good teacher performance can be supported by several factors, including the democratic leadership style of the madrasa head, where the madrasa head always provides comfort to teachers in their work through a democratic leadership style to achieve educational goals. The results of pre-research at MAN 2 Bandar Lampung show that the indicators of the madrasa head's democratic leadership style are quite good, but the madrasa head is less responsive to situations such as problems in the madrasa and teachers' performance is not good, including determining learning media that suit their characteristics and characteristics. students' needs, developing learning components. The problem formulation is whether there is an influence of the madrasa head's democratic leadership style on teacher performance at MAN 2 Bandar Lampung. The aim of this research is to determine the influence of the madrasa head's democratic leadership style on teacher performance at MAN 2 Bandar Lampung.

The method used in this research is a quantitative method with a field research approach. Meanwhile, the population in this study was 74 MAN 2 Bandar Lampung teacher respondents. And the sample used was a non-probability sampling technique with a systematic sampling approach with a sample size of 37 respondents in this study. The data collection technique uses a direct questionnaire with Likert scale calculations and documentation. Data analysis techniques use normality tests, homogeneity tests and linearity tests. Meanwhile, hypothesis testing uses simple linear regression techniques.

From the results of this study, the researcher concluded that there was a positive influence between the democratic leadership style of the madrasa head on teacher performance at MAN 2 Bandar Lampung with a correlation between the independent variable and the dependent variable with a significance value of $0.301 < 0.05$ and a Tcount value of $2.049 > T_{table} 2.030$. Apart from that, Rsquare has a value of 0.431 at a significance level of 5%. This means that the contribution of variable x & variable y is a value of 68.2% and the remaining 31.8% is caused by other factors which are not the focus of discussion in this research.

Keyword : *Democratic Leadership Style, Teacher Performance*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adjie Surahman
NPM : 1811030297
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya adalah pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 14 Juni 2023

Penulis,



ADJIE SURAHMAN

NPM. 1811030297



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis
Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di
MAN 2 Bandar Lampung**

Nama : Adjie Surahman

NPM : 1811030297

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang
munoqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I.

Dr. H. Septuri, M.Ag.

NIP. 196903051996031001

NIP. 196409201994031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI**

Dr. Yetri, M.Pd.

NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung**, disusun oleh: **Adjie Surahman NPM.1811030297**
Program Studi: **Manajemen Pendidikan Islam** telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal: **Kamis, 30 November 2023, pukul 09.00-10:30 WIB.**

TIM PENGUJI

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

Sekretaris : Prima Aji Putra, M.Pd.

Penguji Utama : Dr. Yetri, M.Pd.

Penguji Pendamping I : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I.

Penguji Pendamping II : Dr. H. Septuri, M.Ag.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

NIP.196408281988032002



(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا^ط وَكَانُوا

بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”
(Al-Qur’an Surah As-Sajjad Ayat: 24).¹*



¹ Departemen Agama, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010), h. 37

PERSEMBAHAN

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

1. Kedua orang tua ku tercinta, Abah Ali Rachman dan Emak Junaida. Persembahan ini belum sebanding dengan semua yang telah diberikan baik motivasi kehidupan, kasih sayang, dan do'a yang tidak pernah mengenal kata lelah dalam sujud dan doanya untuk membesarkan, merawat, mendidik, mendukung serta mencurahkan segala tenaga kepadaku untuk menyelesaikan semua tahapan pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
2. Untuk Aa Firman, Uwo Gadis, Ngah Resti, Kak Ana, dan Kak Ani terimakasih atas doa dan supportnya selalu dan mohon maaf belum bisa menjadi adik yang baik untuk kalian, semoga bisa lebih baik lagi kedepannya serta memberikan hal yang positif untuk kalian.
3. Buat paman-pamanku, keponakan-keponakanku yang selalu menyemangati sehingga mampu melewati semuanya dan persembahan ini semoga bisa menginspirasi.
4. Organisasiku Nahdlatul Ulama, terkhusus rekan rekanita Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Se Kota Bandar Lampung yang selalu mendoakan dan menyemangati hingga sampai di tahap ini
5. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Adjie Surahman, dilahirkan di Teluk Betung pada tanggal 6 April 1999, anak terakhir 6 bersaudara pasangan dari Abah Ali Rachman dan Emak Junaida serta memiliki kakak yang bernama Firmansyah, Ardiana, Resti Maryani, Nova Riana, dan Novi Riani.

Pendidikan pertama dimulai dari SD Negeri 3 Keteguhan dan selesai pada tahun 2011. Pendidikan kedua di SMP Negeri 6 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2014. Pendidikan ketiga di SMA Negeri 8 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun 2018 saya melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dimana penulis mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Merasakan organisasi pertamanya yaitu Pramuka di SMP Negeri 6 Bandar Lampung kelas 7, Pengurus OSIS SMP Negeri 6 Bandar Lampung kelas 7 s/d kelas 8 dan Ketua Ekstrakurikuler Futsal di SMP Negeri 6 Bandar Lampung kelas 9, selanjutnya untuk di SMA Negeri 8 Bandar Lampung saya mengikuti dan menjadi Pengurus Ekstrakurikuler Futsal dari kelas 10 s/d kelas 12. Setelah menjadi mahasiswa saya mengikuti organisasi dari Badan Otonom Nahdlatul Ulama yaitu Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama atau disingkat dengan IPNU, pada tahun 2021 sampai 2023 saya di mandataris oleh Pimpinan Cabang IPNU Kota Bandar Lampung menjadi Ketua Pimpinan Anak Cabang IPNU Kecamatan Teluk Betung Timur, selanjutnya ditahun 2022 saya diberi kepercayaan oleh Ketua PW IPNU Provinsi Lampung menjadi pengurus Pimpinan Wilayah IPNU Provinsi Lampung sebagai Wakil Bendahara Masa Khidmat 2022-2025, dan terakhir pada bulan Januari tahun 2023 Pimpinan Cabang IPNU Kota Bandar Lampung menggelar Konferensi Cabang Ke-VII dan saya terpilih mandataris sebagai Ketua Cabang IPNU Kota Bandar Lampung Masa Khidmat 2023-2025.

Bandar Lampung, 14 Juni 2023
Yang Membuat,

ADJIE SURAHMAN

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadirat gusti Allah SWT, Karena berkat rahmat dan hidayah- Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat serta keluarganya yang telah membawa kami dari jama jahiliyah serta zaman terang-menerang seperti saat ini yang penih dengan ilmu pengetahuan yang luas dan semoga kita umatnya mendapatkan *syafaat* Nabi Muhammad SAW di *yaumul qiyamah, amiin ya robbal'alamin*.

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

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

Manajemen Pendidikan Islam yang dengan ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis.

6. Staf dan Karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Orang Tua ku, Saudara ku, dan Teman-Teman ku yang selalu memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Para Kyai, ustadz, senior dari Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kota Bandar Lampung terimakasih atas doa dan bimbingannya selalu.
9. Rekan dan Rekanita ku IPNU-IPPNU Kota Bandar Lampung dan adik-adik PAC IPNU-IPPNU Se Kota Bandar Lampung terimakasih atas dukungan dan kekeluargaannya.
10. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2018 terkhusus kepada rekan-rekan kelas MPI A yang telah menjadi bagian keluarga selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
11. Serta seluruh saudara, teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berjasa membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

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

Bandar Lampung, 14 Juni 2023

ADJIE SURAHMAN

Npm. 1811030297

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BABI PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu.....	12
H. Sistematika Penulisan	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah.....	19
1. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2. Fungsi Kepemimpinan	22
3. Ciri-Ciri Kepemimpinan	23
4. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	24
5. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan.....	26
6. Pengertian Kepala Madrasah	27
7. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	29

8. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah	31
B. Kinerja Guru	33
1. Pengertian Kinerja Guru	33
2. Karakteristik Kinerja Guru	35
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	36
4. Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Guru.....	38
5. Indikator Kinerja Guru	40
C. Kerangka Berfikir	41
D. Pengajuan Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
1. Waktu Penelitian.....	45
2. Tempat Penelitian	45
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	45
1. Pendekatan Penelitian.....	45
2. Metode Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Angket	47
2. Dokumentasi	48
E. Definisi Operasional Variabel	49
F. Instrumen Penelitian	50
G. Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	53
H. Uji Persyaratan Analisis.....	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Homogenitas.....	60
3. Uji Linieritas.....	57
I. Uji Hipotesis	57
1. Analisis Regresi Sederhana	57
a. Ujit T	58
b. Koefisien Determinasi	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian Analisis	70
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
a. Hasil Penelitian Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	70

b. Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas	75
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis.....	79
a. Uji Normalitas	79
b. Uji Homogenitas.....	80
c. Uji Linieritas.....	81
3. Uji Hipotesis	82
a. Uji T.....	82
b. Koefisien Determinasi	83
4. Pembahasan Hasil Penelitian	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Rekomendasi.....	91

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Hasil Kinerja Guru	9
Tabel 2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	42
Tabel 3.1	Data Populasi Penelitian	46
Tabel 3.2	Teknik Sampling Sistematis	47
Tabel 3.3	Instrumen Skor Angket Skala Likert	51
Tabel 3.4	Kisi-kisi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah.....	51
Tabel 3.5	Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru.....	52
Tabel 4.1	Data Nama Periode Kepala MAN 2 Bandar Lampung	63
Tabel 4.2	Data Nama Guru MAN 2 Bandar Lampung	67
Tabel 4.3	Perhitungan Uji Coba Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X).....	71
Tabel 4.4	Perhitungan Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y).....	73
Tabel 4.5	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas (X).....	74
Tabel 4.6	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas (Y).....	75
Tabel 4.7	Hasil Perhitungan Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X).....	76
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru (Y).....	77
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X).....	78
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y).....	79
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.12	Hasil Uji Homogenitas.....	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas.....	82
Tabel 4.14	Uji T	83
Tabel 4.15	Hasil Koefesien Determinasi	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dan Kinerja Guru.....	101
Lampiran 2	Data Uji Coba Variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah) dan Variabel Y (Kinerja Guru)....	107
Lampiran 3	Data Uji Data Variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah) dan Variabel Y (Kinerja Guru).....	123
Lampiran 6	Dokumentasi Foto	135



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami arti dan tujuan judul ini, maka perlu ditekankan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini. Judul proposal ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MI Nurul Islam 2 Karang Sari”. Istilah yang terdapat pada judul proposal adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang dihasilkan oleh sesuatu (organisasi atau objek) yang berkontribusi pada karakter, keyakinan, dan perilaku seseorang.²

Berdasarkan pengertian pengaruh diatas dapat peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh adalah daya kekuatan seseorang untuk mempengaruhi karakter orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis “menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama.³ Tipe Kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai sepakat.⁴

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan demokratis diatas dapat peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah bersedia menerima dan

² Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pusat Bahasa, Edisi Keempat, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011). 1045.

³ Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2011), h. 95

⁴ Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*, (Bandung: Prospect, 2009) h. 51-52.

menghargai saran-saran, pendapat dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai sepakat.

3. Kepala Sekolah/Madrasah

Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah/madrasah adalah sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah/madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan tempat diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵

Menurut Rumayulis dan mulyadi, kepala madrasah merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di lembaga dipimpinnya. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses kependidikan di madrasah, kepala sekolah/madrasah memegang kebijakan tentang pengembangan (satuan) pendidikan yang dipimpinnya.⁶

Berdasarkan pengertian dan para ahli penulis menyimpulkan bahwa, Kepala Madrasah adalah seorang yang memimpin suatu lembaga pendidikan islam dimana diselenggarakan tempat proses belajar mengajar, atau tempat guru dan murid saling berinteraksi dalam pelajaran di madrasah.

4. Kinerja Guru

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja,

⁵ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 171.

⁶ Rumayulis, and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 229.

atau untuk kerja.⁷ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸

Oleh sebab itu, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru ialah hasil kerja guru untuk mendidik peserta didik pada lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

5. MAN 2 Bandar Lampung

MAN 2 Bandar Lampung adalah sekolah yang terletak di jalan Gatot Subroto No.139-145 Pecoh Raya, Kec.Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung. Di madrasah ini pula peneliti akan melakukan penelitian terkait judul di atas.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi bangsa Indonesia yang sedang dalam proses membangun pendidikan saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara bertahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempermudah jalannya proses pemerdayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai tujuan dan pendidikan nasional itu sendiri.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Pasal 31 UUD 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga Negara Indonesia wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang, dan pemerintah

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 45.

⁸ Undang-undang guru dan dosen, (Jakarta, 2012), 3.

memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa dalam rangka memajukan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.⁹

Jika pendidikan merupakan salah satu hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidikan dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan.

Menurut Amin Kuneifi Elfachmi, pendidikan adalah usaha untuk mendapatkan pengetahuan, baik secara formal melalui sekolah maupun secara informal dari pendidikan di dalam rumah dan masyarakat.¹⁰ Dengan begitu, guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Supaya peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai dan mampu meningkatkan kesempatan belajar bagi siswa. Moh. Uzer Usman mengemukakan, peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutamanya mutu guru.¹¹ Namun begitu, berkaitan dengan mutu guru maka akan ada banyak hal, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru yang bersangkutan.

Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Karena hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam AL-Qur`an surah AL-Jaatsiyah ayat 13 :

⁹ Bachtiar Arifudin Husain, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkiya Islamic School*, (Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.2,No.3,Mei 2019), 335

¹⁰ Elfachmi, Kuneifi Amin. *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 2015), 13.

¹¹ Uzer Usman, Moh. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 7.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya : dan dia menundukan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya. (sebagairahmat) daripadanya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.¹²

Oleh karenanya sumber daya yang harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan diminta pertanggung jawaban kelak di akhirat. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah penting di pergunakan dalam menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan seseorang tidak sama sekali hanya ditentukan oleh kelebihanannya secara fisik namun lebih ditentukan model atau gaya orang itu memimpin atau mempengaruhi bawahannya. Berhasil atau tidaknya seseorang memimpin dengan gaya yang dimilikinya tentu juga tidak terlepas dari faktor lain seperti tingkat pendidikan, minat, motivasi, semangat, kedisiplinan, tingkat usia, jenis kelamin, tingkat kecerdasan, tingkat emosi, sarana yang tersedia, situasi/kondisi, tingkat ekonomi, lingkungan dan lain sebagainya.¹³

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah berkenaan pada masalah kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk menghasilkan pertemuan secara efektif terhadap para guru dalam keadaan yang kondusif. Menurut Mulyasa, kinerja kepemimpinan kepala sekolah/madrasah ialah

¹² "Alqur`an Surah Al-Jaatsiyah Ayat 13."

¹³ Bachtiar Arifudin Husain, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkiya Islamic School*, (Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.2, No.3, Mei 2019), 336.

cara yang dilakukan dan hasil yang dapat diperoleh kepala sekolah/madrasah pada penerapan manajemen sekolah untuk melaksanakan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel.¹⁴

Kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin, menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.¹⁵

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai ditaktor, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara *kooperatif* untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Ia mempunyai kepercayaan diri terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.¹⁶

¹⁴ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 17.

¹⁵ Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," (Jurnal: Kependidikan Islam, Vol.7,No.2,Desember 2017), 30.

¹⁶ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2001), h. 50

Oleh sebab itu, kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud bukan diklaim oleh seorang pemimpin untuk mempromosikan diri untuk duduk pada posisi itu, melainkan kualitas atas dasar pengakuan bawahan atau dari masyarakat sekitar.¹⁷

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tenggang rasa
3. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan
4. Selalu menerima kritik bawahan
5. Menciptakan suasana kekeluargaan
6. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
7. Komunikatif dengan bawahan partisipatif dengan bawahan
8. Tanggap terhadap situasi.¹⁸

Disisi lain mengenai kinerja guru, tujuan akan kerja yang dimaksud adalah berkaitan dengan guru pada proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai juga mengevaluasi hasil belajar.¹⁹

Kinerja guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan kepala sekolah/madrasah berperan aktif menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari bawahannya dan itu tantangan yang harus dihadapi oleh

¹⁷ Zuryati, dkk. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe," (Jurnal: Administrasi Pendidikan, Vol.3,No.2,Mei 2015). 40.

¹⁸ Sobri Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), h. 15

¹⁹ Bachtiar Arifudin Husain, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkiya Islamic School*, (Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.2,No.3,Mei 2019), 336.

seorang pimpinan. Oleh sebab itu, pimpinan yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya adalah merupakan point di mana organisasi perlu meningkatkan dan mengembangkan *knowledge* dan *ability* individu.²⁰

Dalam penelitian ini indikator kinerja guru seperti yang dikemukakan oleh Djaman Satari dalam Ida Bagus Alit Ana menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru, adalah sebagai berikut:

1. Menyusun desain instruksional.
2. Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid.
3. Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan.
4. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses
5. Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar.
6. Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial. Depdikbud mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru.²¹

²⁰ Bactiar Arifudin Husain, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 337.

²¹ Dyah Fauziana. *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo*. (Tesis: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2017). h. 106.

Hasil Penilaian Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Hasil Kinerja Guru
MAN 2 Bandar Lampung

No	KOMPETENSI	NILAI
Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3.	Pengembangan kurikulum	4
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi peserta didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	4
7.	Penilaian dan evaluasi	2
Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	4
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3
Profesional		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14	Mengembangkan keprofesional melalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		49

Sumber: Administrasi MAN 2 Bandar Lampung

Setelah melihat uraian diatas, peneliti bermaksud ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 14 Febuari 2023 di MAN 2 Bandar Lampung dengan melakukan wawancara langsung terhadap guru. Dari hasil wawancara langsung dengan Ibu Ciptaningsih selaku guru di MAN 2 Bandar Lampung yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah sudah dilaksanakan dengan baik dari pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, tenggang rasa, memberi kesempatan pengembangan karier bawahan, selalu menerima kritik bawahan, menciptakan suasana kekeluargaan, komunikatif dengan bawahan partisipasif dengan bawahan, dan tanggap terhadap situasi. Namun, Kepala Madrasah kurang dalam menyikapi tanggap terhadap situasi seperti permasalahan yang ada di madrasah.²²

Selanjutnya menurut Ibu indah dwi putri selaku guru di MAN 2 Bandar Lampung yang mengatakan bahwa kinerja yang di lakukan oleh guru MAN 2 Bandar Lampung dapat dikatakan sudah baik seperti menyusun *desain instruksional*, melakukan interaksi dengan murid, menilai proses dan hasil belajar. Namun, ada beberapa indikator yang kurang di kuasai terhadap kinerja guru seperti menentukan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik, mengembangkan komponen-komponen pembelajaran.²³

Dengan demikian hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru sudah cukup baik, namun ada beberapa indikator yang jarang terlaksana yang dilakukan oleh kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung yaitu seperti kepala madrasah jarang membimbing guru dalam melaksanakan

²² Ciptaningsih, *Wawancara guru Man 2 Bandar Lampung*, tanggal 14 febuari 2023

²³ Indah Dwi Putri, *Wawancara guru Man 2 Bandar Lampung*, tanggal 14 febuari 2023

tugas, kepala madrasah jarang membimbing guru dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai, dan kepala madrasah jarang melakukan supervisi terhadap kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung sudah cukup baik, namun ada beberapa indikator yang kurang dikuasai terhadap kinerja guru seperti menentukan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik, mengembangkan komponen-komponen pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut di MAN 2 Bandar Lampung, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan diatas, maka yang menjadi fokus masalah adalah gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung. Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut:

- a. Kepala Madrasah kurang dalam menyikapi tanggap terhadap situasi seperti permasalahan yang ada di madrasah.
- b. Terdapat kekurangan kinerja guru dalam menentukan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik.
- c. Terdapat kekurangan terhadap kinerja guru dalam mengembangkan komponen-komponen pembelajaran.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang ada, maka untuk lebih efektif dalam penelitian ini, maka batasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis
- b. Kinerja Guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya, yaitu “Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung”?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: “Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung”.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru terkhusus di MAN 2 Bandar Lampung.
2. Bagi Kepala Madrasah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya.
3. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik sehingga terciptanya pendidikan yang bermutu sesuai dengan undang-undang.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu dapat diketahui data yang relevan terkait peningkatan kompetensi guru melalui supervisi akademik adalah sebagai berikut:

1. Nama Peneliti : Aissah Qomaria Azis, dkk
Judul Penelitian : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung.”²⁴

²⁴ Aissah Dkk, ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekola Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung,” (Jurnal: Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.4 No.2, Juli 2019), h. 1.

Hasil Penelitian :

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dengan ini hasil analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan menggunakan metode explanatory survey sebagai alat pengumpulan data serta menggunakan angket jawaban terhadap 66 orang responden yang merupakan guru tetap di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Bandung. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan : Persamaan dengan penelitian ini yakni terletak pada pembahasan penelitian variabel x dan y.

Perbedaan : Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

2. Nama Peneliti : Muhammad Iqbal Baihaqi
 Judul Penelitian : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Ma’arif Selorejo Blitar”²⁵

Hasil Penelitian :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka data statistik deskriptif menunjukkan fakta, (1) Kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma’arif Selorejo masuk dalam kategori baik, (2) kompetensi guru MA Ma’arif Selorejo berkategori baik, (3) Kinerja guru di MA Ma’arif berkategori baik. Uji hipotesisi terhadap tiga variabel menunjukkan, (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($r=2.599$, $p=0.05$); (2)

²⁵ Muhammad Iqbal Baihaqi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma’arif Selorejo Metro,” (Jurnal: Konstruktivisme, Vol.7, No.2, Juli 2015), h. 1.

Motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru ($r=3.160$, $p=0.05$), dan (3) kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F=8.48$, $p=0.05$).

Persamaan : Persamaan dengan penelitian ini yakni terletak pada pembahasan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pembahasan tentang judul karena menggunakan 3 variabel dan tempat penelitian yakni pada tingkat MA sedangkan tempat penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada tingkat MAN.

3. Nama Peneliti : Pebri Ramadoni, dkk
 Judul Penelitian : “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Pekanbaru”.²⁶

Hasil Penelitian :

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menganalisis data dengan menunjukkan bahwa adanya t hitung lebih besar dari t tabel $4,515 > 2,007$ dan tingkat signifikan $0,05 > 0,000$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 20 Pekanbaru. Hasil persamaan uji regresi linier sederhana $Y = \alpha + \beta x$ yakni $Y = 16,509 + 0,559x$. Dari persamaan regresi tersebut disimpulkan bahwa koefisiens regresi βx bernilai positif. Hasil

²⁶ Pebri Ramadoni Dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Pekanbaru,” (Jurnal: Psikologi Islam, Vol.04, No.01, Juni 2021), h. 1.

R square sebesar nilai R square 0,272 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Persamaan : Persamaan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Perbedaan pada penelitian tersebut yakni terletak pada tempat penelitian

4. Nama Peneliti : Noorrela Ariyunita

Judul Penelitian : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Huda Maguwo, Sleman”.²⁷

Hasil Penelitian :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dengan ini dijelaskan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Huda, Maguwo, Sleman, DIY. Dibuktikan dengan (1) selalu mengedepankan musyawarah dan memperhatikan pendapat bawahannya sebelum mengambil keputusan maupun kebijakan dalam Madrasah, (2) Kepala Madrasah memberikan kebebasan terhadap guru maupun karyawan untuk berkreasi dan berinovasi dalam melaksanakan tugasnya, (3) selalu berusaha menjadi figur ayah bagi para siswa dengan cara berusaha untuk dekat dan akrab dengan siswa, (4) selalu melakukan kontrol. (4)

²⁷ Noorrela Ariyunita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Al Huda Maguwo, Sleman,” (Jurnal: Manajemen Pendidikan, Vol.3,No.1, Maret 2019), h. 1

melibatkan semua lapisan madrasah serta turut melibatkan masyarakat sekitar dalam mensukseskan visi dan misi madrasah

Persamaan : Persamaan dengan penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dan judul penelitian yang sama.

Perbedaan : Perbedaan pada penelitian tersebut yakni terletak pada tempat penelitian.

5. Nama Peneliti : Aulia Darmawan

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang).²⁸

Hasil Penelitian :

Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang disini dibuktikan dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan $t_0 = 9,606$. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan $t_0 = 4,391$ Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan $F_0 = 3471,597$.

Persamaan : Persamaan dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang sama.

²⁸ Aulia Daarmawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang, (Jurnal: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol.3, No.2, Desember 2019), h. 1

Perbedaan : Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada pembahasan penelitian dan tempat penelitian.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini memuat tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi serta pengajuan hipotesis sementara dalam penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini memuat tentang Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, dan Uji Hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang Deskripsi Data, Pembahasan Tentang Hasil Penelitian dan Analisis.

BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan memaparkan secara singkat seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kesimpulan didapat berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab

sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian yang berupa uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata leader yang artinya pemimpin atau to lead yang artinya pemimpin.²⁹ Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Selanjutnya sebagai perbandingan kita kemukakan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh penulis buku perilaku organisasi antara lain Robert G. Owens, mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang sebagaimana dikemukakan sebagai berikut: “*Leadership involves intentionally exercising influence on the behavior of others people*”. Hal yang sama dikemukakan oleh Billick, B. dan Peterson, J.A., “*Leadership can he defined as the ability to influence the behavior and actions of others to achieve an intended purpose*”.

Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan (*empowering*) bawahan atau anggota sehingga timbul untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi lembaga pendidikan dengan usaha pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian kepemimpinan, para ahli berbeda-beda dalam mendefinisikan, diantaranya definisi kepemimpinan adalah :

²⁹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam memelihara budaya organisasi*, (Malang, Aditya media publishing, 2012), h. 37

- a. Menurut George Terry, kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.³⁰
- b. Menurut Richart L. Daft, kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.³¹
- c. Menurut Hasan Basri, kepemimpinan merupakan sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara normal dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.³²
- d. Menurut Nawawi dan Martini, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang/lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.³³
- e. Menurut Wiles (dalam Burhanuddin), kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok.³⁴

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi, mendorong, melakukan, melaksanakan serta mengarahkan orang lain untuk

³⁰ Veithzal Rivai, M.B.A & Sylviana Murni, *Education Management, Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009), h. 285

³¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kependidikan & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 15-16

³² Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 16

³³ Mary Yuik, *Kepemimpinan Organisasi*, (Jakarta: Pernhallindo, 2001), h. 17

³⁴ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), h. 57

mencapai suatu tujuan. Adapun faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya yaitu tergantung dengan teknik kepemimpinan yang diterapkan dalam menciptakan situasi yang dipimpinnya sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya dapat timbul rasa kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendakinya. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola serta menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Hakekat kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi diri seseorang untuk lebih baik agar berjalan suatu rencana untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konsep islam sebutan untuk kepemimpinan dalam islam yaitu sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta memberi petunjuk terhadap orang lain yang dipengaruhinya.

Allah SWT, berfirman dalam Al-Qur'an surah As-Sajjad Ayat:24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”³⁵

Berdasarkan ayat diatas peneliti menyimpulkan kepemimpinan merupakan sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya

³⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010), h. 45

serta memberi petunjuk terhadap orang lain yang dipengaruhinya.

Selanjutnya, Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada lembaga pendidikan. Dengan kata lain, pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan sebagai wujud kepemimpinan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut veithzal rivai, fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar-individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara oprasional fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi *intruksi* (komunikasinya satu arah dan pemimpinnya bertindak sebagai komunikator).
- b. Fungsi *konsultasi* (bersifat 2 arah yang mana komunikasi terjadi diantara pemimpin dan karyawan atau bawahannya).
- c. Fungsi *partisipasi* (pemimpin selalu berusaha mengaktifkan orang-orang yang dia pimpin baik dalam melakukan pengambilan keputusan ataupun pelaksanaan keputusan).
- d. Fungsi *delegasi* (pelimpahan wewenang yang membuat dan menetapkan keputusan kepada orang yang dipercaya atau bawahannya)

Sedangkan menurut Husain Usman, mengatakan bahwa terdapat dimensi yang pokok didalam fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence* yakni kepala madrasah mengawal

- ketercapaian visi organisasi yang dengan jelas, serta mampu mengkomunikasikan visi organisasi dengan jelas, dan mampu mengkomunikasikan misi dan tujuan madrasah.
- b. *Intellectual Simulation* yakni kepala madrasah harus mampu member motivasi, dukungan terhadap gagasan guru ataupun stafnya, mampu member dorongan semangat, dan mampu member inspirasi kepada guru, staf, dan juga murid.
 - c. *Inspiration Or Motivation* yakni kepala marasah mampu memberikan hak yang sama, dapat menumbuhkan smangat inovasi, mampu mendukung cara kerja guru dan stafnya, berani melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah harus memiliki intelektual atau kecerdasan.
 - d. *Individual Consideration* yakni kepala madrasah dapat memberikan bimbingan kepada guru, staf dan muridnya, mampu memberikan nasehat kepada guru, staf dan muridnya.
 - e. *Charisma*, yakni kepala madrasah harus mampu menjadi panutan untuk guru, staf, dan muridnya, dapat dipercaya dalam tindakan atau ucapan, mampu untuk amanah dalam segala hal dan mampu mengambil suatu keputusan dengan bijak. Dengan menggunakan metode angket penulis menemukan data tentang kepemimpinan kepala madrasah.³⁶

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan mungkin hanya bisa terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan diantara sejumlah orang. Pada kenyataannya, seseorang yang hanya mengklaim dirinya sebagai seorang

³⁶ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), h. 164

pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara pemimpin dan bawahannya terjalin sebuah emosional dan rasional yang kesamaan nilai serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Dalam kepemimpinannya terdapat beberapa unsur yang sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan pada sebuah organisasi. Ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain yaitu kepemimpinan yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhan, sikap dan juga masalah-masalah, dan keadaan yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.

4. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikno mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan luas dikenal dan diakui keberadaannya sebagai berikut:

a. Tipe *Otokratik*

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin) sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

c. Tipe *Paternalistik*

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang

peranan dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahannya. Harapan bawahannya berwujud keingin agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahan.

Menurut Ngalm Purwanto yang mengutip pendapat saigan bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai lima gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan *Otokratis*
Seorang pemimpin yang otokratis menganggap organisasi yang di pimpinnya sebagai milik pribadi. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata. Tidak mau menerima saran kritik dari bawahannya. terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- b. Gaya Kepemimpinan *Militeristis*
Seorang pemimpin yang militeristis memiliki sifat-sifat dalam menggerakkan bawahannya sering menggunakan cara perintah.
- c. Gaya Kepemimpinan *Paternalistis*
Seorang pemimpin yang Paterlistis menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.
- d. Gaya Kepemimpinan *Krismatis*
Ciri- ciri pemimpin yang krismatis yaitu mempunyai gaya penarik yang sangat besar, karna itu mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Dia seolah-olah memiliki kekuasaan gaib.
- e. Gaya Kepemimpinan *Demokratis*
Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk termulia di dunia. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan

organisasi dengan tujuan kepribadian bawahannya. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawah dan membimbingnya.³⁷

5. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan yang dikemukakan oleh Toman Sony Tambuhan, mengemukakan bahwa prinsip kepemimpinan terdapat beberapa hal yaitu sebagai berikut:

a. Prinsip Pelayanan

Dalam prinsip ini kepemimpinan harus menerapkan unsure-unsur pelayanan dalam kegiatan operasionalnya. Dengan prinsip pelayanan ini seorang pemimpin akan lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya dibandingkan mementingkan pribadinya.

b. Membuat Keputusan

Dalam Prinsip ini seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat karena, keberhasilan seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang ingin dibuat atau ditetapkan, harus diawali dengan sebuah keputusan strategi yang diambil oleh pemimpin tersebut. Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, membuat keputusan merupakan kemampuan yang harus diupayakan oleh seorang pemimpin untuk dikembangkan. Dan seorang pemimpin juga harus bisa melakukan penyelesaian masalah dan memberikan keputusan yang tepat.

c. Keteladanan

Dalam kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan atau organisasi, pemimpin itu dinilai dari apa yang sudah dilakukan dan diberikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik akan mampu menjadikan teladan

³⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 52-55

dan contoh yang baik bagi orang-orang yang di pimpinnya. Dalam keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan dalam sikap memberikan bimbingan, inspirasi, masukan, bekerja secara jujur dan ikhlas serta memiliki perhatian dan kepedulian .seorang pemimpin harus menjadi panutan yang baik untuk dicontoh oleh orang-orang yang dipimpinya.

d. Bertanggung Jawab

Menjadi seorang pemimpin merupakan tanggung jawab yang paling besar yang harus dilakukan sebagai bentuk dari amanah dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Agar pemimpin ini diharapkan bisa memberikan perubahan yang baik dari keadaan sebelumnya.

e. Bekerja Sama

Menjadi seorang pemimpin harus mampu menciptakan kerja sama dengan bawahannya sebagai suatu cara dalam mencapai tujuan bersama. Dengan terciptanya kerja sama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu serta tujuan yang diinginkan akan tercapai kemudian para anggota organisasi akan bekerja dengan sennag hati.

f. Menciptakan Perubahan

Seorang pemimpin harus mencari inovasi- inovasi terbaru sehingga menciptakan suatu perubahan atau pembaharuan fundamental baik ditubuh oragnisasi, produk atau jasa, maupun orang-orang yang dipimpinya.

6. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, Istilah kepala madrasah itu sendiri berasal dari dua kata yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dan madrasah merupakan lembaga pendidikan islam yang di dalam kurikulumnya memuat materi tentang pelajaran agama dan pelajaran umum, yang dimana mata pelajaran tentang agama lebih banyak dari pada mata pelajaran umum. Kepala sekolah atau madrasah

merupakan suatu pendanaan dari *School Principal* yang mana memiliki tugas yakni menjalankan *principalship* atau kepala madrasah. Kepala madrasah adalah pemilik kekuasaan tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala madrasah ideal memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para anggotanya untuk mau mengikuti aturan yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

- a. Menurut Mulyasa, pengertian kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Jadi kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan yang bertugas menjalankan manajemen suatu pendidikan yang dipimpinnya.³⁸
- b. Menurut Maryatin, kepala madrasah merupakan satu diantara komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah untuk mencapai tujuan pembelajaran.³⁹
- c. *Brown states that a mandate from a leader in an organization can affect the behavior of subordinates because the leader have the power (authority).*⁴⁰
Artinya: Brown menyatakan bahwa mandat dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi perilaku bawahan karena pemimpin memiliki kekuasaan (*otoritas*).
- d. Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga

³⁸ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 16

³⁹ Maryatin, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, (Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 5, No 2, Desember 2013), h. 202

⁴⁰ Basru Wawo, '*Profesional Commitmen (Study At Inspectorate Sub-Province Of Bombong)*', *International Journal of Engineering And Science (IJES)*, Vol. 4 No. 12 (2015), h. 17

fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar, mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴¹

- e. Menurut Mulyasa, pengertian kepala madrasah/sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidik.⁴²

Berdasarkan pengertian kepala madrasah/sekolah diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah/sekolah merupakan suatu tugas seorang pemimpin yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah/sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran.

7. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

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

- a. Perencanaan (*Planning*).

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

⁴¹ Wajhosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 82

⁴² Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 37

akan menjadi penentu baik buruknya suatu lembaga pendidikannya (*Madrasah*).

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus mampu melakukan pembagian kerja yang sangat jelas untuk para guru dan stafnya sesuai dengan susunan organisasi yang sudah dibuat dan disepakati bersama. Karena dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan baik, perlimpahan wewenang dan tanggung jawab yang sangat tepat serta mengingat dengan prinsip-prinsip pengorganisasian, akan sangat memungkinkan kegiatan madrasah dapat berjalan dengan lancar dan pencapaian tujuan kan terealisasikan dengan efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

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

d. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

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

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu tindakan atau juga suatu usaha agar pelaksanaan kegiatan dan hasil dari suatu kegiatan sesuai dengan hasil yang sudah direncanakan,

perintahkan, petunjuk dan ketentuannya yang mana telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu kepala madrasah harus bisa menjasi seorang pengawas yang baik terhadap organisasinya (Madrasahny). Karena dalam setiap kegiatan kepala madrasah merupakan suatu pekerjaan yang sangat berat yang mana menuntut kemampuan yang sangatekstra.

8. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

Indikator adalah sesuatu yang dapat dijadikan petunjuk ataupun keterangan mengenai suatu persoalan. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya terukur.⁴³

Pemimpin yang demokratis “menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama.⁴⁴ Tipe Kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai sepakat.⁴⁵

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai ditaktor, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara *kooperatif* untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan

⁴³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, ‘*Kamus Besar Bahasa Indonesia*’, *Kependidikan*, Cet. 3, Edisi III, (2003), h. 430

⁴⁴ Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spriritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 95

⁴⁵ Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*, (Bandung: Prospect, 2009), h. 51-52

kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Ia mempunyai kepercayaan diri terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.⁴⁶

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tenggang rasa
3. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan
4. Selalu menerima kritik bawahan
5. Menciptakan suasana kekeluargaan
6. Komunikatif dengan bawahan partisipatif dengan bawahan
7. Tanggap terhadap situasi.⁴⁷

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada dirisendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.⁴⁸

Kepemimpinan Partisipatif (*democratis leadership*). Studi Lewin dkk. Mengemukakan bahwa kepemimpinan partisipatif (*demokratis*) pada umumnya merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Pemimpin demokratis

⁴⁶ M. Ngilim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2001), h. 50

⁴⁷ Sobri Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), h. 15

⁴⁸ Kartini Kartono, *Op.Cit.*, h. 86

menawarkan bimbingan kepada anggota sekaligus juga berpartisipasi dalam kelompok dan memungkinkan menerima masukan dari anggota kelompok lain. Dalam studi Lewin dkk., anak-anak dalam kelompok yang demokratis ini kurang produktif dibandingkan dengan mereka yang menjadi anggota kelompok otoriter, tetapi kontribusi mereka jauh lebih baik berkualitas. Pemimpin partisipatif mendorong anggota kelompok untuk berpartisipasi tapi mempertahankan keputusan final atas proses pembuatan keputusan. Anggota kelompok merasa terlibat dalam proses, serta lebih termotivasi dan kreatif.⁴⁹

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kata Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti *the act of performing* yang secara bahasa berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan, dan tujuan yang ditetapkan”. Peningkatan kinerja guru merupakan peningkatan pendidik itu sendiri. Pada dasarnya, kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Kinerja seorang guru merupakan suatu hal yang penting dalam upaya sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Menurut Wagiran kinerja guru adalah hasil yang dicapai

⁴⁹ *Ibid.*, h. 10

oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.⁵⁰

Selanjutnya Nana Sudjana berpendapat kinerja guru sebagai sesuatu yang dapat dilihat dari sebuah kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugas guru, diantara (1) merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4) mengevaluasi hasil pembelajaran, dan (5) melaksanakan program remedial.⁵¹

Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَآتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۭ مَّا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁵²

Berdasarkan ayat Al-Qur'an di atas menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam menjalankan tugasnya

Dalam hal ini pada dasarnya terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi kelompok maupun individu pada kinerja, standar ukuran

⁵⁰ Wagiran, *Kinerja Guru: Teori, Penilaian dan Upaya Peningkatannya* 1 ed., (Yogyakarta: deepublish, 2013), h. 8.

⁵¹ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensido, 2002), h. 17.

tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kualitas dan mutu kualitas pekerjaannya. Yang mana kelompok atau individu dapat dikategorikan memiliki kinerja yang baik, sesuai yang lebih tinggi dari standar kinerja yang telah ditentukan. Atau sebaliknya, kinerja individu atau kelompok dapat dikategorikan buruk apabila standarnya lebih rendah dari apa yang telah ditentukan.²³

2. Karakteristik Kinerja Guru

Kinerja Guru dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Castetter, ada empat kriteria kinerja, yaitu karakteristik individu, kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.⁵²

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang paling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.⁵³

Dalam hal ini ada 6 karakteristik yang mendasari seorang guru memiliki motif berprestasi, antara lain:

⁵² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Keprofesian Guru* (Bandung: Refika Utama, 2012). h. 21.

⁵³ *Ibid*, h. 22

- a. Tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realitis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang atau melakukan untuk merealisasikannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*).
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan programnya.⁵⁴

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Gibson, untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu :

- a. Faktor individu, yang meliputi: kemampuan daya keterampilan, Latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin;
- b. Faktor organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya, Kepemimpinan; Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan.
- c. Faktor psikologis, yang meliputi: Presepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar; Motivasi.⁵⁵

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

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

⁵⁴ Nur Hidayati dan Ufik Dzuroidah. *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Pendidikan Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri 4 Banyuwangi*. (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Volume: 2, Nomor: 1, April 2020). h. 213.

⁵⁵ Indrawati Yuliani, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang* “, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol.04 No.07 (Juni 2006), h. 4.

- b. Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.
- c. Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.
- e. Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.⁵⁶

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru (*intrinsik*) maupun dari luar

⁵⁶ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 68.

guru (*ekstrinsik*). Faktor intrinsik terdiri dari faktor individu dan faktor psikologis. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari faktor organisasi.

4. Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu dapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.⁵⁷

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan antara lain:

- a. Kepala madrasah harus memahami dan meningkatkan fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:
 - 1) Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan-tujuan pendidikan yang dicapai.
 - 2) Mendorong guru agar mampu memecahkan semua masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
 - 3) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru yang layak.

⁵⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pendoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013). h. 29.

- 4) Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.
- 5) Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 6) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru.
- 7) Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keinginan guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- 8) Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
- 9) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.
- 10) Menciptakan dan menjaga iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah.
- 11) Memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- 12) Mengupayakan adanya suatu efek kerja guru disekolah terhadap keharmonisan dan pendidikan anggota keluarga serta terhadap kebahagiaan keluarganya.
- 13) Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- 14) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa

perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru.⁵⁸

Langkah lain yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya. Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka guru dapat secara cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi seyogyanya guru harus mampu menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya sehingga bukan tidak mungkin suatu saat guru tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

- b. Dinas Pendidikan setempat selaku pihak terkait yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada sektor pendidikan dapat melakukan langkah sebagai berikut:
 - 1) Memberikan kemandirian kepada sekolah secara utuh.
 - 2) Mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru.
 - 3) Menganalisis setiap persoalan yang muncul di sekolah.
 - 4) Menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala sekolah dan guru terhadap persoalan yang dihadapi.⁵⁹

5. Indikator Kinerja Guru

Dalam penelitian ini indikator kinerja guru seperti yang dikemukakan oleh Djaman Satari dalam Ida Bagus Alit

⁵⁸ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Keprofesian Guru* (Bandung: Refika Utama, 2012). h. 60-62.

⁵⁹ *Ibid*

Ana menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru, adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun desain instruksional.
- b. Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid².
- c. Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan.
- d. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses
- e. Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar.
- f. Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial. Depdikbud mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru.⁶⁰

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikiran adalah sebagai dasar dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang memiliki hubungan dengan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Adapun kerangka pikir penelitian ini, adalah sebagai berikut:

⁶⁰ Dyah Fauziana. *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo*. (Tesis: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2017). h. 106.

TABEL 2.1
Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)
dan Indikator Kinerja Guru (Y)

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH (X)	KINERJA GURU (Y)
<p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah 2. Tenggang rasa 3. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan 4. Selalu menerima kritik bawahan 5. Menciptakan suasana kekeluargaan 6. Komunikatif dengan bawahan partisipasif dengan bawahan 7. Tanggap terhadap situasi 	<p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun desain instruksional 2. Menguasai metode-metode mengajar 3. Melakukan interaksi dengan murid 4. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar 5. Mengenal perbedaan individual murid 6. Menilai proses dan hasil belajar

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana 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. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian di atas penulis mengajukan hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu di uji kebenarannya melalui analisis. Peneliti

mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisis yang digunakan.

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a : “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.”





DAFTAR RUJUKAN

- Aissah Dkk, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung*"
Jurnal: Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.4 No.2, Juli 2019
- Amirudin, "*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,*" Jurnal: Kependidikan Islam, Vol.7, No. 2, Desember 2017
- Ariyunita Noorrela "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Al Huda Maguwo, Sleman,*" Jurnal: Manajemen Pendidikan, Vol.3, No.1, Maret 2019
- Aulia Dermawan, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang,*
Jurnal: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol.3, No.2, Desember 2019
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Bina Aksara, 2000
- Ciptaningsih, *Wawancara guru Man 2 Bandar Lampung*, tanggal 14 febuari 2023
- Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2017
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2010

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, '*Kamus Besar Bahasa Indonesia*', Kependidikan, Cet. 3, Edisi III, 2003

Dwi Putri Indah, *Wawancara guru Man 2 Bandar Lampung*, tanggal 14 febuari 2023

Elfachmi, Kuneifi Amin. *Penghantar Pendidikan*, Jakarta: Erlangga, 2015

Fahmi Irham, *Manajemen Kependidikan & Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2014

Fauziana Dyah, *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo*, Tesis: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2017

Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia, 2014

Hendarman, *Revolusi Kinerja*, Jakarta: PT. Indeks Permata Putri Media, 2015

Hidayati Nur dan Ufik Dzuroidah. *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Pendidikan Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri 4 Banyuwangi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*: Volume: 2, Nomor: 1, April 2020

Husain Arifudin Bactiar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkia Islamic School*, *Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.2,No.3,Mei 2019

Indentitas MAN 2 Bandar Lampung

- Iqbal Baihaqi Muhammad, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma’arif Selorejo Metro,*” *Jurnal: Konstruktivisme*, Vol.7, No.2, Juli 2015
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pusat Bahasa, Edisi Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016
- Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam memelihara budaya organisasi*, Malang, Aditya media publishing, 2012
- Maryatin, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 5, No 2, Desember 2013
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Nasdir, Hasan Nongkeng, Budiman, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*, *Jurnal of Managemen* Vol 1, No 2,

- Nasdir, Hasan Nongkeng, Budiman, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*, Jurnal of Managemen Vol 1, No 2
- Nasdir, Hasan Nongkeng, Budiman, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*, Jurnal of Managemen Vol 1, No 2, h. 7
- Naufal, *Wawancara Kepala Man 2 Bandar Lampung*, tanggal 14 febuari 2023
- Purwanto Ngalm, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006,
- Ramadoni Pebri, Dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Pekanbaru," Jurnal: Psikologi Islam, Vol.04, No.01, Juni 2021
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Penelitian Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012
- Rivai Veithzal, M.B.A & Sylviana Murni, *Education Management, Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009

Saondi Ondi dan Aris Suherman, *Etika Keprofesian Guru*, Bandung: Refika Utama, 2012

Sejarah MAN 2 Bandar Lampung

Sudjana Nana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensido, 2002

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2018

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014

Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional: Pendoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013

Usman Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014

Usman Uzer, Moh. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015

Visi, Misi dan Tujuan MAN 2 Bandar Lampung

Wagiran, *Kinerja Guru: Teori, Penilaian dan Upaya Peningkatannya* 1 ed., Yogyakarta: deepublish, 2013

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam organisasi pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2019

Wajhosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999

Wawo Basru, '*Profesional Commitmen (Study At Inspectorate Sub-Province Of Bombong)*', Internatonal Journal of Engineering And Science (IJES), Vol. 4 No. 12, 2015

Yuik Mary, *Kepemimpinan Organisasi*, Jakarta: Pernhallindo, 2001

Yuliani Indrawati, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*" ,*Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol.04 No.07, Juni 2006

Zuryati, dkk. "*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe,*" *Jurnal: Administrasi Pendidikan*, Vol.3,No.2,Mei 2015.

