

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ROUDLOTUL HUDA
PURWOSARI KECAMATAN PADANG RATU
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ROUDLOTUL HUDA
PURWOSARI KECAMATAN PADANG RATU
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Romlah, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/ 2018 M**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ROUDLOTUL HUDA PURWOSARI KECAMATAN PADANG RATU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh
Novi Yuliandari

Kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para guru dan staf lainnya di madrasah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien. Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajarannya. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional. Akan tetapi berdasarkan observasi penulis di MA Roudlotul Huda Purwosari kepemimpinan kepala madrasah sudah cukup baik, akan tetapi kinerja gurunya masih banyak kekurangan, seperti sering datang terlambat, keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, tidak dapat mengelola kelas dengan baik dan kualifikasi guru belum sesuai dengan bidang yang diajarkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di MA Roudlotul Huda Purwosari, dengan jumlah populasi 29 orang. Data diambil dengan menggunakan 2 metode yaitu angket dan dokumentasi. Pengujian validasi instrument dan kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisa korelasi sederhana (*product moment*). Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari dengan koefisien pearson correlation sebesar 0,452 yang berarti hubungan tersebut dinyatakan sedang atau cukup. Dari data tabel *product moment* untuk $n = 29$ pada taraf signifikan 5% diketahui $r_{tabel} = 0,381$ dan $r_{hitung} = 0,452$ sehingga $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH (MA) ROUDLOTUL HUDA PURWOSARI KECAMATAN PADANG RATU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

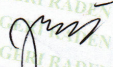
Nama : NOVI YULIANDARI
NPM : 1411030186
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

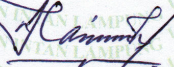
MENYETUJUI :

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

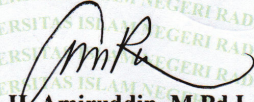
Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001


Dr. Romlah, M.Pd.I
NIP. 196306121993032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Alamat: Jl. Letnol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MA ROUDLOTUL HUDA PURWOSARI KECAMATAN PADANG RATU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH”**. Ditulis oleh **NOVI YULIANDARI, NPM: 1411030186, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal: Rabu, 06 Juni 2018, Pukul 10.00 s/d 12.00 WIB di Ruang Sidang Prodi MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Yetri, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II: Dr. Romlah, M.Pd.I (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

MOTTO

يٰدَاوُد اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاْحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ اِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْهُ يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan” (Q.S Shaad: 26)¹

¹Departemen Agama RI, *AlqurandanTerjemahnya*, (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), h. 454

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

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

1. Kedua orang tuaku, Ibunda tercinta ArmaWati dan Ayahanda tercinta Misnu yang telah mengasuh, membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan selalu setia mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa berdo'a, tabah dan sabar demi kesuksesanku, semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan magfiroh kepada keduanya. Amin
2. Adik kandungku Ardi Kurniawan yang selalu mendoakan serta memberi motivasi, perhatian dan keceriaan.
3. Sahabat-sahabat terbaikku, Siti Nurhidayah, Sani Hidayati, Khalimatus Sa'diyah, Siti Khumairoh, Suhemah, Siti Susanti, Erlin Fitriani, Husna Gutiara, yang selalu ada dan berjuang bersama-sama dan yang selalu member semangat yang luar biasa dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak pengalaman yang akan selalu kukenang.

RIWAYAT HIDUP

Novi Yuliandari, dilahirkan di Tirta Kencana Tulang Bawang Barat pada tanggal 10 November 1995, merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan Ayahanda Misnu dan Ibunda Arma Wati.

Penulis memulai pendidikannya di TK Melati Tirta Kencana TulangBawang Barat pada tahun 2000 dan selesai pada tahun 2001, Pendidikan sekolah dasar ditempuh di SDN 04 Tirta Kencana pada tahun 2001 dan selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di SMP N 06 Tirta Kencana yang diselesaikan pada tahun 2010, sedangkan untuk pendidikan menengah atas penulis menempuh di SMA PGRI 1 Tumijajar dan diselesaikan pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan ke program Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan prodi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan judul skripsi: **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah.** Shalawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta para pengikutnya yang senantiasa istiqomah dalam mengemban risalahnya.



Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Drs. Amiruddin, M.Pd. I dan Bapak Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Yetri Hasan, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Romlah, M.Pd.I selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan

pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Seluruh Dosen, pegawai, dan seluruh staf karyawan lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
5. Pihak Perpustakaan Pusat dan Tarbiyah yang selama ini telah membantu dalam pelayanan peminjaman buku untuk kelangsungan proses pembelajaran.
6. Bapak Kepala Sekolah, seluruh wakil kepala sekolah dan Bapak, Ibu guru serta staf pegawai MA Roudlotul Huda Purwosari yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan member bantuan selama penulis melakukan penelitian dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

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

Bandar Lampung,
Penulis,

Novi Yuliandari
NPM.1411030186

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUAN | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul..... | 3 |
| C. Latar Belakang Masalah | 4 |
| D. Rumusan Masalah..... | 20 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 20 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 22 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 22 |
| 2. Kriteria Seorang Pemimpin..... | 26 |
| 3. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah | 28 |
| 4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan | 30 |
| 5. Sifat-Sifat Kepemimpinan Kepala Madrasah | 31 |
| 6. Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif..... | 34 |
| 7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah | 36 |
| B. Kinerja Guru..... | 37 |
| 1. Pengertian Kinerja Guru..... | 37 |
| 2. Prinsip-prinsip Kinerja Guru..... | 38 |
| 3. Kemampuan Yang Harus dimiliki Guru | 41 |
| 4. Indikator Kinerja Guru | 43 |
| C. Penelitian Yang Relevan | 43 |
| D. Kerangka Pikir | 46 |
| E. Hipotesis | 48 |



BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Metode Penelitian | 50 |
| 1. Jenis dan Sifat Penelitian | 50 |
| a. Jenis Penelitian | 50 |
| b. Sifat Penelitian..... | 51 |
| 2. Desain Penelitian | 51 |
| 3. Alat Pengumpul Data | 51 |
| a. Angket..... | 51 |
| b. Dokumentasi | 53 |
| B. Populasi dan sampel | 53 |
| 1. Populasi..... | 53 |
| 2. Sampel..... | 54 |
| C. Variabel Penelitian..... | 54 |
| D. Definisi Operasional Penelitian | 54 |
| E. Instrument Penelitian | 55 |
| F. Uji Instrument | 57 |
| a. Uji Validitas | 57 |
| b. Uji Reliabilitas | 58 |
| G. Uji Persyaratan Analisis | 58 |
| 1. Uji Normalitas..... | 59 |
| 2. Uji Homogenitas..... | 59 |
| 3. Uji Linieritas | 60 |
| H. Teknik Analisis Data | 60 |
| 1. Uji Hipotesis | 61 |
| 2. Regresi Linier Sederhana | 61 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian | 63 |
| 1. Sejarah Berdirinya MA Roudlotul Huda Purwosari..... | 63 |
| 2. Visi dan Misi MA Roudlotul Huda Purwosari | 63 |
| a. Visi Sekolah..... | 63 |
| b. Misi Sekolah..... | 64 |
| 3. Strategi Sekolah | 64 |
| 4. Tujuan Sekolah | 64 |
| 5. Data Guru dan Jumlah Siswa | 65 |
| 6. Keadaan Sarana dan Prasarana | 67 |
| B. Pembahasan..... | 68 |
| 1. Uji Validitas | 68 |
| 2. Uji Reliabilitas | 71 |
| 3. Uji Normalitas..... | 72 |
| 4. Uji Linieritas | 73 |

| | |
|----------------------------|----|
| 5. Uji Homogenitas..... | 74 |
| 6. Regresi Sederhana | 75 |
| 7. Uji Hipotesis | 77 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 79 |
| B. Saran | 79 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------|----|
| Kerangka Pikir..... | 48 |
|---------------------|----|



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket kepemimpinan kepala madrasah
- Lampiran 2. Angket kinerja guru
- Lampiran 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas kepemimpinan kepala madrasah
- Lampiran 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja guru
- Lampiran 5. Uji Normalitas
- Lampiran 6. Uji Linieritas
- Lampiran 7. Uji Homogenitas
- Lampiran 8. Regresi Sederhana
- Lampiran 9. Uji Hipotesis
- Lampiran 10 Kisi-Kisi Dokumentasi
- Lampiran 11. Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 12. Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 13. Pengesahan Seminar
- Lampiran 14. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 15. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 16. Surat Balasan Permohonan Penelitian
- Lampiran 17. Tabel nilai-nilai r product moment
- Lampiran 18. Tabel r dan tabel t
- Lampiran 19. Kartu Konsultasi



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 kepemimpinan kepala madrasah di MA Roudlotul Huda Purwosari .. | 18 |
| Tabel 1.2 kinerja guru di MA Toudlotul Huda Purwosari..... | 19 |
| Tabel 3.1 kisi-kisi instrument Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) | 56 |
| Tabel 3.2 kisi-kisi instrument Kinerja Guru (Y) | 56 |
| Tabel 4.1 jumlah guru di MA Roudlotul Huda Purwosari | 65 |
| Tabel 4.2 Nama-Nama guru di MA Roudlotul Huda Purwosari..... | 65 |
| Tabel 4.3 Jumlah siswa/i MA Roudlotul Huda Purwosari | 67 |
| Tabel 4.4 keadaan Sarana dan prasarana di MA Roudlotul Huda Purwosari..... | 67 |
| Tabel 4.5 hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 69 |
| Tabel 4.6 hasil uji validitas kinerja guru..... | 70 |
| Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas kepemimpinan kepala madrasah..... | 71 |
| Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas kinerja guru | 72 |
| Tabel 4.9 Hasil uji Normalitas..... | 73 |
| Tabel 4.10 hasil uji linieritas | 74 |
| Tabel 4.11 hasil uji homogenitas..... | 74 |
| Tabel 4.12 Regresi sederhana..... | 75 |
| Tabel 4.13 uji hipotesis | 77 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan isi skripsi ini, penulis akan terlebih dahulu menguraikan arti dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah”** agar tidak terjadi kesalah pahamanantara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti apa yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.²

²M. Sobri Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Holistica: Lombok, 2014), h. 15

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.³

4. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁴

5. MA Roudlotul Huda Purwasari adalah salah satu Madrasah Aliyah yang berada di Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah, tempat penulis mengadakan penelitian. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, tergambarlah maksud penulis mengemukakan judul skripsi ini, adapun maksud tersebut adalah penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwasari. Dengan demikian yang dimaksud dengan judul diatas adalah bahwasannya kepemimpinan kepala madrasah sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Kepala madrasah mampu mempengaruhi guru-guru agar melaksanakan proses

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

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 54.

pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, dan berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.

Dengan demikian judul tersebut berarti suatu penelitian untuk mengungkap adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwasori Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul ada beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah memegang posisi penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Tercapai atau tidaknya tujuan lembaga sekolah akan sangat tergantung pada profesionalisme yang dimiliki kepala madrasah.
2. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan
3. Penulis ingin meneliti apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwasori, sehingga diharapkan dapat berguna bagi penulis dan pembaca maupun pihak terkait lain pada umumnya.



C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah segala situasi hidup yang memengaruhi pertumbuhan individu.⁵ Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.⁶

Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Hewan juga “belajar” tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan.⁷

Madrasah adalah lembaga pendidikan dan sebagai unit kerja terkecil dalam struktur organisasi lembaga pendidikan formal adapun yang bertanggung jawab adalah kepala madrasah yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan program pendidikan.

⁵ Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.3.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁷ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta: SUKA-Press, 2014), h.73

Kepemimpinan adalah suatu proses atau sejumlah aksi dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan terhadap orang lain dalam menggerakkan mereka guna mencapai tujuan. Dalam lingkup pendidikan, kepemimpinan ada ditangan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pengelola dan eksekutif di madrasah yang menunjukkan dirinya sebagai pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan madrasah.⁸

Kepala madrasah adalah seorang tenaga professional 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 madrasah.

Allah berfirman, (An-Nisa: 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ هَٰئِلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya :“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*”(An-Nisa: 58).⁹

⁸ Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*,(Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), h. 52

⁹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), h. 87

Kedudukan kepala madrasah adalah kedudukan yang cukup sulit. Pada satu pihak ia adalah seorang pemimpin karena ia diangkat oleh atasannya. Tetapi pada lain 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.¹⁰

Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah.

Kepala madrasah efektif secara umum dapat dilihat dari tiga hal pokok sebagai berikut: *Pertama*, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, *Kedua*, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan *Ketiga*, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.¹¹

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam melakukan kepemimpinannya adalah:

1. Mengadakan kunjungan kelas
2. Mengadakan kunjungan observasi
3. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa

¹⁰ Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2010), h. 20

¹¹E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 19

4. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah
5. Mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru
6. Memberikan kesempatan guru-guru untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya
7. Membimbing guru-guru dalam mempraktikkan hasil-hasil penataran yang telah diikutinya.¹²

Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kelebihan dalam kemampuan dan kepribadian, dan dengan kelebihannya itu dapat mempengaruhi, mengajak, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengkoordinasikan staf pendidikan ke arah peningkatan atau perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran, maka ia telah melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan.¹³



أَلَيْسَ إِنَّ مَكْتُمُهُمْ فِي الْأَرْضِ قَامُوا الصَّلَاةَ وَعَاتَوْهُمُ الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ
وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Artinya :“(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma’ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan”.(Al- Hajj: 41)¹⁴

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Sukses

¹² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervise Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 123

¹³ Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran*, (Bandung: Nuansa, 2018), h. 93

¹⁴ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Qur’an, 2007), h.

tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan.¹⁵

Fungsi utama kepala madrasah adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda, yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervise sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing perkembangan peserta didik.¹⁶

Jika dalam konteks islam, tugas khalifah diberikan kepada setiap manusia. Dalam pelaksanaannya terkandung sikap kebersamaan atau pertanggung-jawaban bersama kepada Allah akan memakmurkan alam ini. Bagi setiap umat ada pemimpin yang dipercayai sehingga mereka dapat membelajarkan tentang kebenaran, kebaikan, dan kemuliaan dengan keteladanannya. Pemimpin harus menjadi penolong, penggerak, pengarah dan pembimbing anggota organisasi untuk mematuhi kehendak Allah.¹⁷

Allah berfirman, (Q.S At-Taubah :71)

¹⁵ Sobri Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), h. 9

¹⁶ *Op. Cit.*, h. 94

¹⁷ Sobry Sutikno, *Ibid.*, h. 10-11

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ لَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya: *Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*¹⁸

Berdasarkan firman Allah SWT maka seorang pemimpin mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintahkan serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan kontrol pengawasan atas pekerjaan anggotanya, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.¹⁹

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut, karena kelak Allah akan meminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya tersebut.

Kepala madrasah adalah jabatan tertinggi yang diemban seseorang dalam organisasi sekolah yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan dan terlaksananya proses pembelajaran. Kepala madrasah sebagai orang yang bertugas membina lembaga yang dipimpinnya bertanggung jawab dalam usaha

18 Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), h. 198

19 Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 278

mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan agar dalam mencapai tujuan tersebut kepala madrasah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di lembaga tersebut. Tugas ini merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan sekolah.²⁰

Menurut Koontz, kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu :

1. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
2. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.²¹

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai lainnya.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tingkat sekolah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut :

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: GrafindoPersada, Cet. III, 2011), h.81.

²¹ Wahjosumidjo, *Ibid.*, h. 104

1. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah seta tujuan pendidikan.
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²²

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan adalah:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan.
2. Pengharapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap gaya kepemimpinan manajer.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.²³

Kepemimpinan kepala madrasah adalah proses memengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di madrasah.²⁴ Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah untuk memengaruhi dan mendorong para guru dan staf

²² E. Mulyasa, *Op. Cit*, h. 18-19

²³ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Aruzz Media, 2008), h. 148

²⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 56

lainnya di sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien.

Indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut:

1. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya demokratis, lugas dan terbuka.
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
4. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
6. Menyelenggara pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai tpic-tpoik yang memerlukan perhatian.
7. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional.
8. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
9. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
10. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
11. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sekitar sekolah.
12. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.
13. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran disekolah.
14. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
15. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
16. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
17. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.

18. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.²⁵

Hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan guru adalah jelas, dimana kepala madrasah yang memegang kendali dalam organisasi atau dalam kepemimpinan pendidikan itu sendiri bersama dengan guru dan karyawan lainnya. Kinerja guru sangat penting dalam suatu pendidikan, karena guru bertugas untuk membentuk karakter peserta didik dan memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Untuk membentuk kinerja guru agar dapat profesional melalui dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal yaitu dari kepemimpinan kepala madrasah, seperti mengadakan pelatihan (workshop) dalam pengembangan guru, gaji/ tunjangan, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

Allah berfirman, (Al-Imron: 26)

قُلْ اَللّٰهُمَّ مَلِكِ الْمَلِكِ تُوْتِي الْمَلِكِ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعِ الْمَلِكِ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ
مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ اِنَّكَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu" (Al-Imron: 26)²⁶

²⁵Op. Cit., E. Mulyasa, h. 20-21

²⁶Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), h.53

Dalam menegakkan kedisiplinan proses pembelajaran terhadap guru seorang pemimpin tidak hanya cukup dengan menjatuhkan sanksi-sanksi atau ancaman yang keras bagi bawahan yang melanggar tata tertib dan aturan kerja yang ada, akan tetapi seorang pemimpin diwajibkan senantiasa menunjukkan keteladanan, perhatian, dorongan, atau pengarahan dan bimbingan terus menerus kepada bawahan agar tertanam suatu mental dan pribadi yang benar-benar secara melaksanakan tugas dan kewajiban seperti yang ditetapkan .

Kepala madrasah akan mampu meningkatkan kinerja para guru dengan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada para guru tentang perbaikan tugas akan meningkatkan kemampuan kerja guru semakin baik lagi. Kepala madrasah yang selalu bersikap terbuka, menerima saran dan kritikan guru, menghargai hasil kerja para gurunya walaupun kurang maksimal akan membuat guru semakin semangat untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya. Untuk itu kepala madrasah sebagai pimpinan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dengan efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja para gurunya dengan lebih baik lagi.

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan

aktivitas pembelajarannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.²⁷

Menurut Patricia King yang dikutip oleh Hamzah B. Uno dalam bukunya *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, bahwasannya kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya sebagai seorang guru tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar disekolah, hasil yang dicapai dari tugas mengajar guru itu merupakan kinerja seorang guru.²⁸



Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang professional perlu penegasan konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen : Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²⁹

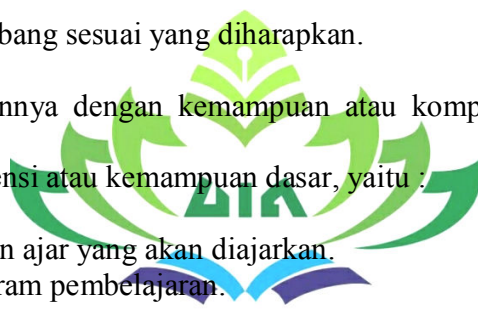
²⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 54

²⁸ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 64-65

²⁹ *Op. Cit.*, h. 9

Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh madrasah dan isi kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi sehingga ia mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembang sesuai yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan kemampuan atau kompetensi mengajar guru, terdapat 10 kompetensi atau kemampuan dasar, yaitu :

- 
1. Menguasai bahan ajar yang akan diajarkan.
 2. Mengelola program pembelajaran.
 3. Mengelola kelas.
 4. Menggunakan media atau sumber belajar.
 5. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
 6. Mengelola interaksi pembelajaran didalam kelas.
 7. Menilai prestasi siswa.
 8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
 9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah.
 10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.³⁰

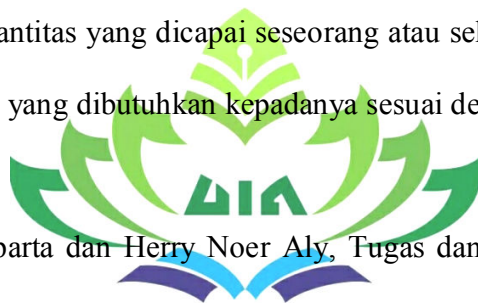
Menurut Ngalim Purwanto, kinerja guru dapat dilihat dari :

1. Guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya.
2. Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
3. Guru selalu mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik.
4. Guru menciptakan suasana kehidupan madrasah sehingga anak didik betah belajar di madrasah.

³⁰ Syafuddin Nurdin, *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 79

5. Guru selalu memelihara hubungan dengan orang tua siswa.
6. Guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat.
7. Guru selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, seperti membaca buku-buku, mengikuti lokakarya, seminar, penataran, dan mengadakan kegiatan penelitian.
8. Guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru.
9. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.
10. Guru melakukan tugas dan profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.³¹

Prestasi seorang guru dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibutuhkan kepadanya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.



Menurut Suparta dan Herry Noer Aly, Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai berikut:

1. Mengajar, yaitu menyelenggarakan proses pembelajaran, meliputi: menguasai bahan pengajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin dan mengelola proses pembelajaran dan menilai kegiatan pembelajaran.
2. Membimbing, yaitu memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun nonakademis.
3. Administrator, yaitu mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan procedure dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.³²

Tugas dan tanggung jawab guru tidak hanya mendidik intelektual peserta didik tetapi juga melakukan pembinaan akan akhlaknya, sehingga peserta didik

³¹ M. Ngalim Purwanto, *Op. Cit.*, h. 156-159

³² Suparta & Herry Noer Aly, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Amissco, 2005), h. 2

tersebut kelak tidak hanya menjadi manusia yang cerdas, tetapi juga beriman, bertakwa dan berakhlak mulia. Tugas guru adalah melaksanakan dengan sebaik-baiknya apa yang telah diajarkan kepada peserta didiknya.

Kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para guru, sehingga mereka semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kedisiplinan dan pengabdian yang tinggi.

Selanjutnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kepemimpinan kepala madrasah di MA Roudlotul Huda Purwosari

| No | Kepemimpinan Kepala Madrasah | Baik | Cukup | Kurang |
|----|------------------------------|------|-------|--------|
| 1 | Mempengaruhi | √ | | |
| 2 | Mendorong | √ | | |
| 3 | Membimbing | √ | | |
| 4 | Mengarahkan | √ | | |
| 5 | Menggerakkan | | √ | |

Sumber: hasil observasi kepemimpinan kepala madrasah di MA Roudlotul Huda Purwosari yang dilakukan pada saat pra-survey tanggal 04 Februari 2018.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MA Roudlotul Huda Purwosari pada tanggal 04 Februari 2018; bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah di MA Roudlotul Huda Purwosari sudah cukup baik, akan tetapi kinerja para guru di MA Roudlotul Huda Purwosari masih banyak kekurangan seperti: sering datang terlambat ke madrasah, keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai (bel berbunyi), tidak dapat mengelola kelas dengan baik sehingga peserta

didik ribut didalam kelas dan kualifikasi guru belum sesuai dengan bidang yang diajarkan.

Tabel 1.2
Kinerja Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari

| No | Kinerja Guru | Baik | Cukup | Kurang |
|----|--|------|-------|--------|
| 1 | Kemampuan menyusun rencana pembelajaran | √ | | |
| 2 | Kemampuan melaksanakan pembelajaran | | | √ |
| 3 | Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi | | √ | |
| 4 | Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar | | √ | |
| 5 | Kemampuan melaksanakan program pengayaan | | | √ |
| 6 | Kemampuan melaksanakan program remedial | | √ | |

Sumber: hasil observasi kinerja Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari dilakukan pada saat pra-survey pada tanggal 04 Februari 2018.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga perlu dilakukan penelitian lapangan secara terfokus mengenai kinerja guru. Dalam hal ini, penulis akan melakukan penelitian adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari.

Keberhasilan suatu pendidikan ditentukan oleh kualitas guru yang ada di lembaga pendidikan tersebut, Namun kualitas guru tidak akan berhasil jika tidak disertai dengan kinerja yang baik, melalui kinerja guru akan lebih professional dalam mendidik dan member dorongan kepada peserta didik tentunya juga didukung oleh suasana kepemimpinan kepala madrasah yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga dapat diketahui secara jelas ada

tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari.

D. Rumusan Masalah

Masalah adalah “adanya kesenjangan antara *dassolen* (yang seharusnya) dan *dassein* (kenyataan yang terjadi), ada perbedaan yang seharusnya dan apa yang ada dalam kenyataan, antara harapan dan kenyataan yang sebenarnya.”³³

Pendapat lain menyatakan bahwa masalah adalah “suatu kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya, masalah harus dapat dirasakan sebagai suatu rintangan yang mesti dilalui (dengan jalan mengatasinya), apabila kita akan berjalan terus.”³⁴

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah “adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah”?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari.

³³ Suryadi Subrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1998), h. 68

³⁴ Winarno Surahmad, *Dasar dan Tehnik Research*, (Bandung: Tarsito, 1981), h. 33

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwasari.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian diharapkan berguna dan dapat menjadi masukan bagi kepala madrasah dan para guru untuk meningkatkan mutu dalam kegiatan proses belajar mengajar di MA Roudlotul Huda Purwasari, Kecamatan Padang Ratu, Kabupaten Lampung Tengah.
- c. Bagi para guru, agar dapat meningkatkan proses pembelajaran dan mendorong para guru untuk lebih giat menjalankan tugasnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *Leadership* yang berasal dari kata *Leader*. Pemimpin (*Leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.³⁵

Kata memimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri disamping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu, berdiri disepan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.³⁶

³⁵ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 288

³⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 104

Menurut Wahdjosumidjo Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.³⁷

Oteng Sutisna mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.³⁸

Menurut Ngalim Purwanto menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.³⁹

Menurut Fred E. Fiedler yang dikutip oleh Ngalim Purwanto didalam bukunya yang berjudul *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, pemimpin adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok.⁴⁰ adapun menurut kartini kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengemukakan definisi dari beberapa ahli, antara lain:

³⁷ Wahdjosumidjo, *Ibid.*, h. 105

³⁸ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teori untuk praktek profesional*, (Bandung: Aksara, 1987), h. 254

³⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: AlfaBeta, 2011), h.

⁴⁰ *Ibid.*, h. 27

1. Menurut George R. Terry menyatakan, Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.
2. Menurut Ordway Tead mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Howard H. Hoyt menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.⁴¹

Sedangkan menurut Mohammad Karim di dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi.⁴² Tetapi, pada umumnya definisi tentang kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan perilaku mempengaruhi orang lain. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses interaksi social untuk mempengaruhi. Teknisnya adalah untuk mempengaruhi bagian-bagian dalam organisasi. Dalam hal ini berupa perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang untuk menstrukturivikasi aktivitas, pekerjaan dan cara-cara berhubungan didalam sebuah kelompok/ organisasi/ lembaga, termasuk lembaga pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.⁴³

Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan dan teoritik permasalahan*, mengemukakan kata “kepala”

57 ⁴¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.

⁴² Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 13

⁴³ *Ibid.*, h. 14

dapat diartikan ‘ketua’ atau ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik organisasi kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya.⁴⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (An-Nisa: 59)⁴⁵

⁴⁴ Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, h. 83

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Syamil Qur'an, 2007), h. 87

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Kepemimpinan tidak lain dari kesiapan mental yang terwujudnya dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan minat, minat, kemauan, cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu.⁴⁶

Sehubungan dengan konteks kepemimpinan kepala madrasah, dapat disimpulkan kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.

2. Kriteria Seorang Pemimpin

Pemimpin merupakan manusia pilihan yang jumlahnya sedikit, namun perannya dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya tujuan yang hendak dicapai. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya sebab pemimpin yang sukses adalah pemimpin

⁴⁶ Irawansyah, Kepemimpinan Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan, *Al-Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (2016), h. 200-201

yang mampu mengelola organisasi bisa mempengaruhi orang lain secara konstruktif, dan menunjukkan apa yang harus dikerjakan bersama-sama. Para pemimpin harus mampu mengikuti berbagai perubahan yang terjadi dengan mengoreksi kelemahan-kelemahannya, dan sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang hendak dicapai.

Pemimpin yang benar-benar dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memiliki beberapa kriteria, yaitu:

a. Memiliki pengikut

Memiliki pengikut merupakan sebuah kemutlakan bagi pemimpin. Seseorang tidak akan dikatakan sebagai seorang pemimpin, jika tidak memiliki pengikut. Sebab keberadaan pengikut menjadi salah satu bukti eksisnya suatu proses kepemimpinan dalam sebuah organisasi.

b. Memiliki kekuasaan

Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

c. Memiliki kemampuan

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis dan social, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan menjadi teladan bagi para pengikutnya.⁴⁷

⁴⁷*Ibid.*, h. 12-14

3. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/ filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.⁴⁸Tujuan dari kepemimpinan itu sendiri yaitu agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan pendidikan pengajaran secara efektif dan efisien.Untuk memungkinkan tercapainya tujuan, seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya.Dalam kehidupan berorganisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Dalam kehidupan berorganisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Ada beberapa tugas dan fungsi kepemimpinan menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

a. Menurut James A. F. Stoner

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, yaitu:

1) *Task related or problem solving function*

Pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.

⁴⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 65

2) *Group maintenance function or Sosial Function*

Pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

b. Menurut Selnick

Menurutnya ada 3 macam tugas penting seorang pemimpin, yaitu:

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi
- 2) Mempertahankan keutuhan organisasi
- 3) Mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi.⁴⁹

Menurut Hadari Nawawi, Fungsi Kepemimpinan Pendidikan adalah :

- 1) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/ bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi didalam kelompoknya.
- 2) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 3) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap harga menghargai sehingga timbul perasaan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok dan tumbuh perasaan tanggung jawab atas terwujudnya pekerjaan masing-masing sebagai bagian dari usaha pencapaian tujuan.
- 4) Membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok, dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.⁵⁰

⁴⁹*Ibid.*, h. 41-42

⁵⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), h. 83

Dalam kaitannya dengan madrasah, kepala madrasah sangat berperan penting dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan untuk memajukan madrasahnyanya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.⁵¹

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan

⁵¹ Sobri Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), h. 62

akan tercapai apabila terbina keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan social.

5. Sifat-Sifat Kepemimpinan Kepala Madrasah

Banyak pendapat mengenai sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. A. Abdurachman mengelompokkan sifat-sifat kepemimpinan menjadi 5 yaitu :

- a. Adil
- b. Suka melindungi
- c. Penuh inisiatif
- d. Penuh daya tarik
- e. Penuh kepercayaan pada diri sendiri⁵²

Menurut Ordway Tead mengemukakan sepuluh sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu:

1. Berbadan sehat, kuat dan penuh energy

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan, atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, ketahanan batin dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah

Memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan. Dia tahu persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun

⁵² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: AlfaBeta, 2011), h.

kelompok yang dipimpinnya. Tujuan tersebut harus didasari benar, menarik, dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.

3. Antusiasme (semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)

Pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan yang akan di capai harus sehat, berarti, bernilai memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat. Semua ini membangkitkan antusiasme, optimism dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

4. Keramahan dan kecintaan

Keramahan seorang pemimpin terhadap kelompoknya, maka akan membuat kelompoknya, tidak merasa kaku, keramahan juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama. Rasa cinta, kasih sayang, simpati yang tulus terhadap kelompoknya akan membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak.

5. Integritas (keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)

Pemimpin harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Karena itu ia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya.

6. Penguasaan teknis

Memiliki kemahiran social untuk memimpin dan memberikan tuntunan yang tepat serta bijaksana. Terutama teknis untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimalisasi efektivitas kerja dan produktivitasnya.

7. Ketegasan dalam mengambil keputusan

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya, ia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya. Dia harus menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab, agar ia selalu dipatuhi oleh bawahannya.

8. Kecerdasan

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat.

9. Keterampilan mengajar

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan para pengikutnya untuk menjadi sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik ia diharapkan juga menjadi pelaksana dalam mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari dan menilai gagal atau suksesnya satu proses, ringkasnya pemimpin harus menjadi manajer yang baik.

10. Kepercayaan

Keberhasilan pemimpin pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan pengikutnya, yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran yang benar.⁵³

Menurut Wahjosumidjo, cirri-ciri atau karakter yang harus dimiliki

kepala madrasah yaitu:

1. Kepribadian
2. Keahlian dasar
3. Pengalaman dan pengetahuan professional
4. Diklat dan keterampilan professional
5. Pengetahuan administrasi dan pengawasan kompetensi kepala marasah⁵⁴

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, bahwasanya dapat disimpulkan mengenai sifat yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yaitu kepala madrasah tidak hanya memiliki kesanggupan atau kemampuan saja tetapi kepala madrasah harus sehat jasmani dan rohani,

⁵³ Kartini Kartono, *Op. Cit.*, h. 44-47

⁵⁴ Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, h 110

jujur, mempunyai ketulusan hati dan kesediaan menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang baik.

6. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Upaya untuk menilai sukses atau gagal nya pemimpin dapat dilihat dan diamati dari kualitas dan mutu perilakunya, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan proaktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.⁵⁵

Indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut:

1. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya demokratis, lugas dan terbuka.
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
4. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
6. Menyelenggara pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai tpoik yang memerlukan perhatian.

⁵⁵ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 19

7. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional.
8. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
9. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
10. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
11. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sekitar sekolah.
12. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.
13. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran disekolah.
14. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
15. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
16. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
17. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
18. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.⁵⁶

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik, yaitu:

1. Memotivasi guru agar bekerja dengan penuh semangat dan professional
2. Menyediakan fasilitas pembelajaran yang diperlukan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.
3. Memberikan bimbingan dan arahan pada guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal.
4. Mengadakan kunjungan observasi pada kegiatan pembelajaran guru.
5. Membina hubungan kerja sama yang harmonis dengan guru.
6. Meningkatkan mutu guru.
7. Membina hubungan yang harmonis dengan masyarakat terutama orang tua siswa.⁵⁷

⁵⁶ *Ibid.*, h. 20-21

⁵⁷ Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), h.68

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria dan tugasnya yang mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif. Kepala madrasah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru dan masyarakat, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah. Kepala madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung, menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan bagi guru, peserta didik dan seluruh warga madrasah dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah.

7. Indikator kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan secara efektif dan efisien. Dengan indikator : 1) mempengaruhi, 2) mendorong, 3) membimbing, 4) mengarahkan, dan 5) menggerakkan.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁸

Menurut Prawiro menyebutkan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁵⁹ Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁶⁰

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas

⁵⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 45

⁵⁹ Dyah Budiarti, *Pengaruh Pendidikan, Pangkat & Perhatian Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di kec. Purwojati Banyumas*, Tesis, (Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2006), h. 15

⁶⁰ *Op. Cit.*, h. 54

utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶¹

Sesuai dengan firman Allah SWT seorang guru dalam melaksanakan kerjanya agar lebih baik dan profesional :

قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah : 105)⁶²

Berdasarkan firman Allah SWT diatas maka seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya semata-mata karena Allah, dengan begitu seluruh kegiatan yang dikerjakan akan terasa mudah, lancar dan menyenangkan.

2. Prinsip-prinsip kinerja guru

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya
- d. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan
- f. Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan

⁶¹ Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

⁶² Dapertemen Agama RI. *Al-Qur'an terjemah*. (Bandung: CV.Diponegoro), h. 205

- g. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁶³

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan, karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.⁶⁴

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi.
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Disamping itu perlu juga adanya sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.⁶⁵

Dalam jurnal pendidikan yang dikutip oleh Dedi Supriadi, *Education Leadership* edisi 1993 menyatakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal: (a) guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi

⁶³*Op. Cit.*, Supardi, h. 53

⁶⁴*Op. Cit.*, Supardi, h. 72

⁶⁵*Loc. Cit.*, Supardi, h. 72

guru adalah kepada kepentingan siswa; (b) guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa, bagi guru hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan; (c) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar; (d) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya; (e) guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya di Indonesia adalah PGRI dan organisasi profesi lainnya.⁶⁶



Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang

⁶⁶ Dedi Supiadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), h. 98

dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, *skill* dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi professional adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan.⁶⁷

3. Kemampuan Yang Harus dimiliki Guru

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
 - 1) Mampu membuat RPP dengan baik dan benar
 - 2) Mampu membuat KD (Kompetensi Dasar)
 - 3) Mampu membuat SK (Standart Kompetensi)
 - 4) Menyiapkan alat dan sumber belajar
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
 - 1) Guru mampu menjelaskan materi pembelajaran dengan baik
 - 2) Mampu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan di madrasah
 - 3) Mampu menggunakan metode belajar yang variatif
 - 4) Guru menggunakan media pembelajaran ketika menyampaikan materi pembelajaran
 - 5) Guru mampu memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain
 - 6) Guru mampu mengaktifkan peserta didik untuk bertanya di dalam kelas
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
 - 1) Guru mampu berinteraksi dengan peserta didik
 - 2) Mampu memberikan contoh yang baik dalam berbicara terhadap peserta didik

⁶⁷*Op. Cit.*, Supardi, h. 69

- 3) Mampu mendengarkan permasalahan peserta didik
 - 4) Mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap peserta didik
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 1) Mampu mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik dengan baik
 - 2) Mampu memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik
 - 3) Mampu memberikan tugas atau pekerjaan rumah terhadap peserta didik
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
- 1) Mampu menugaskan peserta didik untuk mengerjakan soal-soal latihan
 - 2) Mampu mengidentifikasi kelebihan dan kemampuan siswanya
 - 3) Mampu memberikan treatment pembelajaran pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial
- 1) Mampu mengadakan program remedial
 - 2) Mampu memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar
 - 3) Mampu menyederhanakan soal atau pertanyaan
 - 4) Mampu melaksanakan dan menilai hasil remedial ⁶⁸

Menurut Sadirman A.M dalam buku *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, tertuang 10 kompetensi guru yang harus dikuasai dan dimiliki, yakni:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Melaksanakan program belajar mengajar
4. Mengenal kemampuan anak didik
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁶⁹

⁶⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 23-25

⁶⁹ Syafrudin Nurdin, *Guru Profesionalisme dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 57

4. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas guru yang ditunjukkan dari kemampuan kerja untuk mendidik, membimbing, merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar kepada peserta didik sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut indikator kinerja guru:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan mengevaluasi hasil belajar
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial.⁷⁰

C. Penelitian Yang Relevan

Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri Medan yang dilakukan oleh Nasrun (2016), Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan metode ex post facto dengan pertimbangan bahwa penelitian yang dilaksanakan tergolong non eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri Kota Medan sebanyak 241 guru. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249 dan

⁷⁰ Supardi, *Op. Cit.*, h. 23-25

koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.⁷¹

Endang Tirtana Putra (2014), membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Simpang Empat, dunia pendidikan dewasa ini menghadapi tantangan berat khususnya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi dalam pasar tenaga kerja global. Kinerja guru sangat penting dalam mensukseskan program pendidikan nasional. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Penelitian ini menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMA N 1 Simpang Empat. Populasinya adalah para guru di sekolah ini yang berjumlah 82 orang karena jumlah populasi dibawah 100 maka semua populasi dijadikan responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan seperangkat instrument yang dikuantifisir dengan skala likert, hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Simpang Empat. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap kinerja guru SMAN 1 Simpang

⁷¹ Nasrun, "pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMA N Medan", (skripsi program studi ilmu pendidikan, Universitas Negeri Medan, 2016), h.21

Empat dan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis kepada pihak SMAN 1 Simpang Empat agar kinerja guru dapat ditingkatkan, perlu dilakukan peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.⁷²

Muhammad Iqbal Baihaki (2015), membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Ma'arif Selorejo Blitar, Hasil Uji statistic deskriptif menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma'arif Selorejo masuk dalam kategori baik, (2) kompetensi guru MA Ma'arif berkategori baik, (3) kinerja guru di MA Ma'arif berkategori baik. Uji hipotesis terhadap tiga variabel menunjukkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($r = 2,599, p=0,05$); (2) motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($r= 3,160, p= 0,05$); (3) kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F= 8,48, p= 0,05$).⁷³

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya diatas, terdapat perbedaan dari objek penelitian, tempat penelitian, subjek penelitian dan waktu penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh melalui pra penelitian dan hasil dari penelitian sebelumnya sebagaimana dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap

⁷² Endang Tirtana Putra, *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Simpang Empat*, (skripsi program studi manajemen pendidikan, Universitas Negeri Semarang, 2014), h. 15

⁷³ Muhammad Iqbal Baihaki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Ma'arif Selorejo Blitar*, (Skripsi Program Studi Manajemen pendidikan, UNISBA, 2015), h. 18

kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah” sehingga diperoleh gambaran lebih jelas.

D. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekarang dalam bukunya *Business Research* mengemukakan bahwa, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan secara variable yang akan diteliti.⁷⁴

Kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kepemimpinannya seperti: mengadakan kunjungan kelas, mengadakan kunjungan observasi, membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi problem yang dialami siswa, membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, mengadakan pertemuan dan rapat, mengadakan penataran-penataran, sangat jelas bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam kepemimpinan kepala madrasah akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan gairah atau kinerja para guru-gurunya, sehingga mereka semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan pengabdian yang tinggi.

⁷⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 91

Guru yang professional adalah guru yang yang berkompeten, yaitu memiliki keahlian khusus dibidangnya dan wawasan yang luas, menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan dikelas, memahami dan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Salah indikator keberhasilan guru dalam proses pembelajaran adalah dalam kemampuan menyusun rencana pembelajaran, diharapkan seorang guru yang professional dapat menguasai materi yang akan diajarkan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun sebelum pembelajaran.

Banyak upaya yang bisa dilakukan oleh guru untuk meningkatkan hasil belajar siswanya, salah satu dengan mengevaluasi hasil belajar siswanya, karena dengan mengevaluasi belajar siswanya seorang guru diharapkan dapat menilai dari kemampuan siswanya.

Dalam kegiatan belajar mengajar, kinerja guru sangatlah penting menghasilkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan usaha yang sungguh-sungguh dari para guru agar kinerja guru menjadi maksimal dalam mendidik peserta didik.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

| Variabel | Indikator |
|---|--|
| Variabel X Kepemimpinan Kepala Sekolah | 1. Mempengaruhi 2. Mendorong 3. Membimbing 4. Mengarahkan 5. Menggerakkan |
| Variabel Y Kinerja Guru | 1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran 2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran 3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi 4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar 5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan 6. Kemampuan melaksanakan program remedial |

Kerangka Pikir diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: **Kerangka Berpikir**

Dimana: X : Kepemimpinan Kepala Madrasah
 Y : Kinerja Guru

E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.⁷⁵

Menurut Sugiono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru


⁷⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan prakti*, (Jakarta, Bina Aksara, 1998), h.67

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷⁶

hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah, yaitu menanyakan hubungan dua variable atau lebih” yang kemudian akan dicari pengaruhnya.⁷⁷

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu pernyataan atau jawaban awal yang kebenarannya belum dapat dipastikan tanpa adanya suatu pembuktian terlebih dahulu melalui sebuah penelitian yang sistematis dan obyektif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- 
1. Ha : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru”.
 2. Ho : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru”.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

H_0 ditolak jika $r_{hit} > r_{tab}$, H_0 dalam hal lain H_1 diterima

H_a diterima jika $r_{hit} < r_{tab}$, H_0 dengan $\alpha = 0,05$ (5%)

⁷⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung, Alfabeta, 2010), h.96

⁷⁷ *Ibid.*, h 32

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian

Untuk memperoleh data yang dapat dipertanggung jawabkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini. Maka tidak terlepas dari metode yang akan dicapai. Penelitian ini menggunakan metode *angket* dalam pengumpulan data. Instrument yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kepemimpinan kepala madrasah serta angket kinerja guru.

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Menurut pendapat lain penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu pengetahuan, usaha-usaha yang dilakukan dengan cara menggunakan metode-metode ilmiah.⁷⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian (*metode research*) adalah cara yang dilakukan seseorang untuk melakukan, mengembangkan dan menguji sesuatu dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Adapun jenis, desain dan alat yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survey, dimana penelitian ini dilakukan didalam lokasi MA Roudlotul Huda Purwosari

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabetha, 2010), h. 71

dengan mengambil data-data yang mengenai kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang berarti menurut Sugiono, penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif yang diangkakan.⁷⁹

2. Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari.

3. Alat Pengumpulan Data

a. Angket/ Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.⁸⁰ Pendapat lain mengemukakan, kuesioner (angket) adalah sebuah daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau bidang untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden.⁸¹

⁷⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 23

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 1940

⁸¹ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1993), h. 173

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat dipahami bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis untuk mendapatkan jawaban atas suatu permasalahan tertentu dan mendapatkan fakta-fakta dan informasi dari responden serta untuk mendapatkan data tentang keberadaan objek yang diteliti.

Kuesioner dapat dibeda-bedakan atas beberapa jenis, tergantung pada sudut pandangan:

- 1) Dipandang dari cara menjawab
 - a) Kuesioner terbuka, yang memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri.
 - b) Kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.
- 2) Dipandang dari jawaban yang diberikan
 - a) Kuesioner langsung, yaitu responden menjawab tentang dirinya.
 - b) Kuesioner tidak langsung, yaitu responden menjawab tentang orang lain.
- 3) Dipandang dari bentuknya
 - a) Kuesioner pilihan ganda, yang dimaksud adalah sama dengan kuesioner tertutup
 - b) Kuesioner isian, yang dimaksud adalah kuesioner terbuka
 - c) *Rating-scale* (skala bertingkat), yaitu sebuah pertanyaan yang diikuti kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.⁸²

Adapun kuesioner yang digunakan peneliti adalah kuesioner langsung, kuesioner tidak langsung, dan kuesioner *rating scale* yang ditujukan kepada guru-guru di MA Roudlotul Huda Purwosari Lampung Tengah dengan

⁸² Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 195

menggunakan skala likert yang berisi 5 pilihan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁸³

Dapat disimpulkan dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data atau keterangan-keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi ini adalah visi misi madrasah, daftar tabel guru, peserta didik dan semua yang berkenaan dengan profil MA Roudlotul Huda Purwosari.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁸⁴

Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁵ Yang menjadi populasi dalam penelitian

⁸³ *Ibid.*, h. 236

⁸⁴ *Ibid.*, h. 173

⁸⁵ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 117

adalah seluruh guru di MA Roudlotul Huda Purwosari yang berjumlah 29 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability *sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁸⁶

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁸⁷ Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel kepemimpinan kepala madrasah disimbolkan dengan huruf X
2. Variabel Kinerja Guru disimbolkan dengan huruf Y

D. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Berikut ini definisi operasional dan indikator kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru.

⁸⁶ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 68

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Op, Cit.*, h. 161

Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana tugas dan tanggung jawab kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin, berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala madrasah (X), adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien, dengan beberapa indikator : 1) mempengaruhi, 2) mendorong, 3) membimbing, 4) mengarahkan, 5) menggerakkan.
2. Kinerja guru (Y) adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan beberapa indikator (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (b) kemampuan melaksanakan pembelajaran (c) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi (d) kemampuan mengevaluasi hasil belajar (e) kemampuan melaksanakan program pengayaan (f) kemampuan melaksanakan program remedial.⁸⁸

E. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwameneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena social maupun alam. Pada prinsipnya meneliti

⁸⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 23-25

adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Instrument-instrument yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.⁸⁹

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

| Variabel | Indicator Kepemimpinan Kepala Madrasah | Butir soal | Jumlah |
|---|--|------------|-----------|
| Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) | 1. Mempengaruhi | 1-6 | 6 |
| | 2. Mendorong | 7-11 | 5 |
| | 3. Membimbing | 12-19 | 8 |
| | 4. Mengarahkan | 20-24 | 5 |
| | 5. Menggerakkan | 25-29 | 5 |
| Jumlah | | | 29 |

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

| Variabel | Indicator Kinerja Guru | Butir Soal | Jumlah |
|-------------------------|--|------------|-----------|
| Kinerja Guru (Y) | 1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran | 1-6 | 6 |
| | 2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran | 7-16 | 10 |
| | 3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi | 17-20 | 4 |
| | 4. Kemampuan mengevaluasi hasil belajar | 21-24 | 4 |
| | 5. Melaksanakan program pengayaan | 25-26 | 2 |
| | 6. Melakukan program remedial | 27-30 | 4 |
| Jumlah | | | 30 |

⁸⁹ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 102

F. Uji Instrument

Untuk memperoleh data dan hasil yang valid, maka penulis menggunakan uji instrument dengan rumus sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrument, suatu test dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁹⁰Selanjutnya sugiyono mengemukakan, bahwa agar data yang diperoleh tepat/ sesuai dengan apa yang seharusnya diukur maka perlu dilakukan validitas.⁹¹Untuk mengetahui validitas (kesahihan) terhadap instrument pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data perlu dilakukan uji validitas.

Pengujian validitas dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 29 responden, dimana kuesioner berisi 29 butir pertanyaan untuk kepemimpinan kepala madrasah dan 30 butir pertanyaan untuk kinerja guru, hasil jawaban responden diolah menggunakan aplikasi *Microsoft excel* dan program SPSS 16 dengan menggunakan uji korelasi product moment pearson. Instrument dikatakan valid bila :

1. Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
2. Koefisien korelasi product moment $\geq r_{\text{tabel}}$.⁹²

211 ⁹⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.

⁹¹ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 172-174

⁹² Syofian siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 77

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁹³ Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang digunakan oleh penulis sehingga alat ukur tersebut handal, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan alat ukur yang sama. Reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dari suatu instrument mewakili karakteristik yang diukur. Sedangkan untuk menghitung reliabilitas nilai $r_a \geq 0,6$ maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reabel. Jika uji reabilitas dengan metodologi Alpha Cronbach (r_a) menunjukkan nilainya ($r_a \leq 0,6$) maka dikatakan instrument penelitian tersebut tidak reliabel.⁹⁴

G. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok-kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

⁹³Suharsimi, *Op.Cit*, h. 214

⁹⁴ Ali Idris Soetono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135

Berbagai pengujian persyaratan analisis, seperti uji normalitas, uji homogenitas, uji reanilitas, dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis mana yang akan diperlukan dalam satu teknik analisis data akan disebutkan besar teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama.⁹⁵ Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 16*. Kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi homogen.

⁹⁵ Shofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 167

3. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

F = bilangan F untuk uji linieritas

MK_A = jumlah kuadrat antar kelompok

MK_D = jumlah kuadrat dalam kelompok atau rerata jumlah kuadrat residual.

Harga Fhitung kemudian dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa Hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau hubungan jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.⁹⁶

H. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode angket dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kepemimpinan Kepala Madrasah serta angket Kinerja guru. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala *likert*. Pada dasarnya, skala likert berisi 5 pilihan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan (*statements*) atau

⁹⁶*Ibid*, h.268

pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, antara lain: Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, Tidak Pernah. Sebelum dianalisis data, terlebih dahulu diadakan uji instrument dengan menggunakan rumus validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji validitas butir digunakan teknik atau rumus korelasi *Pearson's Product Moment* melalui program SPSS 16.

1. Uji Hipotesis

Ho : (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru).

Ha : (Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru).

Adapun criteria pengujian adalah:

Ho diterima jika $r_{hit} < r_{tab}$, Ho dalam hal ini H1 ditolak

Ha diterima jika $r_{hit} > r_{tab}$ dengan $\alpha = 0,05(5\%)$

Tabel 3.3
makna koefisien korelasi product moment⁹⁷

| Angka korelasi | Makna |
|----------------|---------------|
| 0.800-1.000 | Sangat Tinggi |
| 0.600-0.800 | Tinggi |
| 0.400-0.600 | Cukup |
| 0.200-0.400 | Rendah |
| 0.000-0.200 | Sangat Rendah |

2. Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

⁹⁷ Surapranata, *Analisis Validitas Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Test*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009), h. 59

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = intersep

b = koefisien regresi





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MA Roudlotul Huda Purwosari Kabupaten Lampung Tengah

MA Roudlotul Huda purwosari didirikan pada tahun 1984 pendirinya adalah KH. Bustomil Karim (Alm). Beliau adalah salah seorang Syekh dari tanah Jawa yang mendirikan pondok pesantren Roudllotus Sholihin pada tahun 1967. Karena pondok pesantren merupakan pendidikan non formal maka beliau mendirikan pendidikan formal yaitu Madrasah Aliyah Roudlatul Huda yang diresmikan pada tanggal 15 juni 1984 dibawah naungan Departemen Agama (Depag). Kemudian seiring dengan itu MA Roudlotul Huda dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan sehingganya pada tahun 2005 mendapat status Terakreditasi B dan kemudian pada Tahun 2010 juga masih mendapat status yang sama yaitu Terakreditasi B No. : BAN-S/M No. Ma.008465 danNPSN : 10802312.

2. Visi dan Misi MA Roudlotul Huda Purwosari Lampung Tengah

a. Visi Sekolah

Menjadi lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan tamatan yang bertaqwa, berilmu dan berakhlak.

b. Misi Sekolah

- 1) Mewujudkan anak didik yang bertaqwa kepada Allah Swt,
- 2) Mewujudkan anak didik yang berilmu pengetahuan dan berteknologi,
- 3) Mewujudkan anak didik yang berakhlak mulia sesuai tuntunan Al qur'an dan hadits

3. Strategi Sekolah

- a. Meningkatkan kualitas guru dan karyawan melalui pelatihan dan lain-lain
- b. Mengadakan kegiatan ekstrakurikuler
- c. Bimbingan belajar siswa disetiap mata pelajaran yang diujikan
- d. Pengawasan pelaksanaan KBM dalam rangka meningkatkan efektifitas sekolah



4. Tujuan Sekolah

Tujuan yang ingin di capai pada tahun pelajaran 2011/2012 MA Roudlotul Huda Purwosari merupakan kelanjutan program tahunan yang lalu antara lain :

- a. Menciptkansuatukeadaansekolah yang tertib, disiplin, bersihdanamanserta tentram, sehinggakegiatan belajarmengajar lancer danberdayaguna.
- b. Kemampuan menyajikan materi pelajaran bagi guru, semakin baik dan mantap.
- c. Peningkatan keaktifan, kreastivitas dan semangat kerja bagi guru dan karyawan.
- d. Gairah belajar siswa semakin tinggi dan mantap

- e. Penyelenggaraan administrasi sekolah semakin baik dan tertib.
- f. Sikap kerjasama, saling membantu tercermin dalam kegiatan setiap kerja.

5. Data Guru dan jumlah siswa di MA Roudlotul Huda Purwosari Lampung Tengah

Tabel 4.1
Jumlah Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari

| No | Pendidikan Terakhir | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|---------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | S I | 20 | 2 | 22 |
| 2 | D III | 1 | 1 | 2 |
| 3 | D II | 3 | - | 3 |
| 4 | SMA / MA | 7 | - | 7 |
| Jumlah | | 31 | 3 | 34 |

Tabel 4.2
Berikut ini Nama-Nama Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari

| No | Nama | Mata Pelajaran | PENDIDIKAN | | Jabatan |
|----|----------------------------|----------------|------------|-----------|------------------|
| | | | Terakhir | Jurusan | |
| 1 | Gus Ahmad Rofiqi | - | - | Pesantren | Ketua Yayasan |
| 2 | Kyai Miftahudin, Hb | - | - | Pesantren | Pengawas Yayasan |
| 3 | Ngasifudin, S.Pd.I, M.Pd.I | Bahasa Arab | S2 | Manajemen | Kepala Madrasah |
| 4 | Nuril Anwar, S.Ag | Bhs. Indonesia | S1 | PAI | Wakil Kep. I |
| 5 | Afin Effendy, S.Ag | Sejarah | S1 | Syari'ah | Wakil Kep. II |
| 6 | Fathurrahman, S.Pd.I | Sosiologi | S1 | PAI | Komite |
| 7 | Paryono, S.Pd.I | Akidah Akhlak | S1 | PAI | Bendahara |
| 8 | Saiful Mufid, S.Pd.I | TIK | S1 | PAI | KTU |
| 9 | Ma'murod, S.Pd.I | Qur'an Hadits | S1 | PAI | Operator |
| 10 | H. Zainal Arifin | Ilmu Faro'id | - | Pesantren | Guru |
| 11 | Abdullah, A.Md | Ekonomi | D3 | Akutansi | Guru |

| | | | | | |
|----|---------------------------|----------------|------|-----------|-----------------|
| 12 | Ahmad Mansyur Muhlasin | Ilmu Tafsir | - | Pesantren | Guru |
| 13 | Amat Elani | Bhs. Inggris | SLTA | IPS | Guru |
| 14 | Amin Rosyidi, S.Pd.I | Fikih | S1 | PAI | Guru |
| 15 | Hakim Sidiq, S.E | Ekonomi | S1 | IESP | Guru |
| 16 | Imam Fahrudin, S.Pd.I | SKI | S1 | PAI | Guru |
| 17 | Juhardi, S.Pd.I | Matematika | S1 | PAI | Guru |
| 18 | M. Jawahir | Ilmu Nahwu | - | Pesantren | Guru |
| 19 | Maksum Masduki, S.Ag | PKn | S1 | PBA | Guru |
| 20 | Muhibbun | | SLTA | IPS | Guru |
| 21 | Muhlasin | Geografi | SLTA | IPS | Guru |
| 22 | H. Muhsin, S.Pd | Bhs. Indonesia | S1 | PBSI | Guru |
| 23 | Mustafizah | Qur'an Hadits | S1 | PAI | Guru |
| 24 | Mustofa, S.Pd.I | PKn | S1 | PAI | Guru |
| 25 | Purwanti, S.Pd | Matematika | S1 | PMIPA | Guru |
| 26 | Samiyati, S.Ag | Biologi | S1 | BPI | Guru |
| 27 | Syahrudin Al Jawi, S.Pd.I | Ilmu Hadits | S1 | PAI | Guru |
| 28 | Tugino, S.Pd.I | Geografi | S1 | PAI | Guru |
| 29 | Uswatun Hasanah, A.Md | Bahasa Inggris | D3 | PBI | Guru |
| 30 | Wahidin, A.Ma | Penjaskes | D2 | PAI | Guru |
| 31 | Yuliana, S.Pd | Bhs. Indonesia | S1 | PBS | Guru |
| 32 | Agus Jaelani | - | SLTA | IPS | Kep. Lab. Kom |
| 33 | Bismis Sabihis Wahid | - | SLTA | IPS | Pemb. Pramuka |
| 34 | Maryam Qona'ah | - | SLTA | IAI | Kep. Perpus |
| 35 | Sarengat | - | SLTA | IPS | Penjaga Sekolah |
| 36 | Amaludin | - | SLTA | IPS | Juru Kebun |

Tabel 4.3
Jumlah Siswa/i MA Roudlotul Huda Purwosari Lampung Tengah

| No | Kelas | Siswa | | Jumlah |
|---------------|-------|-------|-----|--------|
| | | L | P | |
| 1 | X | 50 | 83 | 133 |
| 2 | XI | 45 | 91 | 136 |
| 3 | XII | 50 | 89 | 139 |
| Jumlah | | 145 | 263 | 408 |

6. Keadaan Sarana dan Prasarana di MA Roudlotul Huda Purwosari Lampung Tengah

Keadaan sarana dan prasarana masih perlu pembenahan dan jika untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar sangat tidak sesuai dibandingkan dengan jumlah siswa yang ada.

Madrasah Aliyah Roudlotul Huda Purwosari menggunakan gedung sendiri dan dalam naungan yayasan yaitu :

Nama yayasan : Pon – PesRoudlotus sholihin

Tabel 4.4

Keadaan sarana dan Prasarana di MA Roudlotul Huda Purwosari

| No | Sarana/Prasarana | Jumlah | Keterangan |
|----|-----------------------|--------|------------|
| 1 | Ruang Kelas | 12 | Baik |
| 2 | Ruang Kantor dan Guru | 1 | Baik |
| 3 | Ruang Kepala Sekolah | 1 | Baik |
| 4 | Ruang Bendahara | 1 | Baik |
| 5 | Ruang TU | 1 | Baik |
| 6 | Ruang Gudang | 1 | Baik |
| 7 | Ruang Lab. Komputer | 1 | Baik |
| 8 | Ruang Perpustakaan | 1 | Baik |
| 9 | Kamar Mandi Guru | 3 | Baik |
| 10 | Kamar Mandi Siswa | 6 | Baik |

B. PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.⁹⁸

Dalam uji validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dan Kinerja Guru (Y) dan tingkat pengaruhnya, penulis mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*, hasilnya adalah sebagai berikut:



⁹⁸ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 211

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

| No item | Mean | Correlation item | Uji Validitas |
|---------|------|------------------|---------------|
| Soal1 | 4,03 | ,898 | Valid |
| Soal2 | 4,10 | ,784 | Valid |
| Soal3 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal4 | 3,93 | ,805 | Valid |
| Soal5 | 3,69 | ,759 | Valid |
| Soal6 | 3,69 | ,759 | Valid |
| Soal7 | 3,93 | ,805 | Valid |
| Soal8 | 3,76 | ,805 | Valid |
| Soal9 | 4,10 | ,784 | Valid |
| Soal10 | 4,00 | ,662 | Valid |
| Soal11 | 3,93 | ,805 | Valid |
| Soal12 | 4,03 | ,898 | Valid |
| Soal13 | 4,10 | ,784 | Valid |
| Soal14 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal15 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal16 | 3,69 | ,759 | Valid |
| Soal17 | 3,69 | ,759 | Valid |
| Soal18 | 3,76 | ,836 | Valid |
| Soal19 | 4,10 | ,784 | Valid |
| Soal20 | 3,69 | ,759 | Valid |
| Soal21 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal22 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal23 | 3,76 | ,836 | Valid |
| Soal24 | 4,10 | ,784 | Valid |
| Soal25 | 4,10 | ,784 | Valid |
| Soal26 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal27 | 3,93 | ,805 | Valid |
| Soal28 | 3,83 | ,812 | Valid |
| Soal29 | 3,76 | ,836 | Valid |

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

| No item | Mean | Correlation item | Uji Validitas |
|---------|------|------------------|---------------|
| Soal1 | 3,83 | ,591 | Valid |
| Soal2 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal3 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal4 | 4,45 | ,796 | Valid |
| Soal5 | 4,31 | ,630 | Valid |
| Soal6 | 4,28 | ,757 | Valid |
| Soal7 | 4,03 | ,715 | Valid |
| Soal8 | 4,07 | ,710 | Valid |
| Soal9 | 4,31 | ,630 | Valid |
| Soal10 | 4,31 | ,630 | Valid |
| Soal11 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal12 | 3,83 | ,591 | Valid |
| Soal13 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal14 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal15 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal16 | 4,45 | ,796 | Valid |
| Soal17 | 4,31 | ,630 | Valid |
| Soal18 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal19 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal20 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal21 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal22 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal23 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal24 | 4,45 | ,796 | Valid |
| Soal25 | 4,31 | ,630 | Valid |
| Soal26 | 3,83 | ,591 | Valid |
| Soal27 | 3,97 | ,750 | Valid |
| Soal28 | 3,90 | ,813 | Valid |
| Soal29 | 4,45 | ,796 | Valid |
| Soal30 | 4,31 | ,630 | Valid |

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitupula dengan uji validitas *Product Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan Valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak Valid

Dari hasil uji Validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0,3673 maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁹⁹ Uji reliabilitas menggunakan aplikasi *SPSS 16* dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Criteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

| Reliability Statistic | |
|-----------------------|-----------|
| Cronbach's Alpha | N of Item |
| ,982 | 29 |

⁹⁹*Ibid.*, h. 87

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

| Reliability Statistic | |
|------------------------------|------------------|
| Cronbach's Alpha | N of Item |
| ,973 | 30 |

Dari hasil uji reliabilitas diatas didapat nilai Alpha Variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) sebesar 0,982 dan variabel Kinerja guru (Y) sebesar 0,973 dan kesimpulannya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alphanya $\geq 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

3. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak.¹⁰⁰ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 16*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *sample Kolmogorov Smirnov test*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil dua sisi perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

Diperoleh perhitungan uji normalitas menggunakan aplikasi *SPSS 16* teknik *sample Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

¹⁰⁰*Ibid.*, h. 153

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 29 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 17.20580050 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .137 |
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.137 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .739 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .646 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistic yang terdapat dalam program *SPSS 16* sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| kinerja_guru * | Between Groups | 6142.579 | 13 | 472.506 | 1.639 | .179 |
| Kepemimpinan_kepala_madrasah | Linearity | 2132.390 | 1 | 2132.390 | 7.395 | .016 |
| | Deviation from Linearity | 4010.189 | 12 | 334.182 | 1.159 | .388 |
| | Within Groups | 4325.214 | 15 | 288.348 | | |
| | Total | 10467.793 | 28 | | | |

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,388 \geq$ dari $0,05$. Yang artinya terdapat hubungan linier antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan Kinerja guru (Y).

5. Uji Homogenitas

Diperoleh hasil perhitungan uji homogenitas melalui bantuan program SPSS24, dengan hasil:

Tabel 4.11
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

| kinerja_guru | | | | |
|------------------|-----|-----|------|--|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. | |
| 2.087 | 9 | 15 | .100 | |

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dan Kinerja guru (Y) sebesar $0,100 \geq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru berdistribusi homogen.

6. Regresi Sederhana

Tabel 4.12

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .451 ^a | .204 | .174 | 17.570 |

- a. Predictors: (Constant),
Kepemimpinan_kepala_madrasah
b. Dependent variabel: Kinerja_guru



Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,451 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R²) sebesar 0,204 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel terikat (Kinerja guru) adalah sebesar 20,4% sedangkan sisanya 79,6% dipengaruhi variabel yang lain.

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2132.390 | 1 | 2132.390 | 6.907 | .014 ^a |
| | Residual | 8335.403 | 27 | 308.719 | | |
| | Total | 10467.793 | 28 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_kepala_madrasah

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Dari output tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} = 6,907$ dengan tingkat signifikansi $0,014 \leq 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 74.328 | 15.713 | | 4.730 | .000 |
| Kepemimpinan_kepala_madrasah | .382 | .145 | .451 | 2.628 | .014 |

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Pada tabel coefficients diatas dapat disimpulkan bahwa constant (a) adalah 74,328, sedangkan nilai kepemimpinan kepala madrasah (b) adalah 0,382, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 74,328 + 0,383X$$

Dalam pengambilan keputusan regresi sederhana tersebut dapat diketahui:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 \leq 0,05$ sehingga disimpulkan variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- b. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai $t_{hitung} 2,628 \geq t_{tabel} 2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).



7. Uji Hipotesis

Tabel 4.13

Correlations

| | | Kepemimpinan n_kepala_ma drasah | Kinerja_guru |
|----------------------------------|------------------------|---------------------------------------|--------------|
| Kepemimpinan_kepala _madrasah | Pearson Correlation | 1 | .452* |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 |
| | N | 29 | 29 |
| Kinerja_guru | Pearson Correlation | .452* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | |
| | N | 29 | 29 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi diatas didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan koefisien *pearson correlation* sebesar 0,452 yang berarti pengaruh tersebut dengan interpretasi sedang atau cukup.

Dengan kriteria penafsiran bahwa : jika hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, dan bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel. Dari data tabel *product moment* untuk $n = 29$ pada taraf signifikan 5% diketahui $r_{tabel} = 0,381$ dan $r_{hitung} = 0,452$ sehingga $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Terletak pada makna koefisien korelasi 0,400-0,600 dengan interpretasi sedang atau cukup.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah dalam kategori sedang atau cukup.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Roudlotul Huda Purwosari kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada korelasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, yang ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien *pearson correlation* sebesar 0,452. Dari data tabel *product moment* untuk $n = 29$ pada taraf signifikan 5% diketahui $r_{tabel} = 0,381$ dan $r_{hitung} = 0,452$ sehingga $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Maka dengan ini diputuskan bahwa hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, dan bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel.

Berdasarkan tabel uji kekuatan hubungan koefisien korelasi $r_{hitung} 0,452$ ternyata masuk kedalam kelompok interpretasi nilai r product moment atau tingkat korelasi kekuatan hubungan 0,400-0,600 dengan interpretasi sedang atau cukup.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengemukakan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan profesionalisme sebagai seorang pemimpin yang dapat dicontoh dan diteladani oleh seluruh warga madrasah.
2. Guru hendaknya dapat lebih menerapkan kedisiplinan seperti harus datang tepat waktu, tidak keluar sebelum jam pelajaran selesai, dapat lebih mengkondusifkan kelas.
3. Hendaknya kepala madrasah dan guru dapat berkomunikasi dengan baik dalam meningkatkan pembelajaran di madrasah serta menjalin keakraban dengan peserta didiknya sehingga dapat menumbuhkan sikap peduli satu sama lain.
4. Perlu adanya kerjasama yang erat untuk membantu dan mendukung pelaksanaan semua kegiatan pendidikan dan kebijakan di madrasah agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017
- Anwar Chairul, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta:SUKA-Press, 2014), h.73
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Depertemen Agama RI. *Al-Qur'an terjemah*. Bandung: CV.Diponegoro, 2007
- Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016
- Endang Tirtana Putra, *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 Simpang Empat*,(skripsi program studi manajemen pendidikan, Universitas Negeri Semarang, 2014
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Irawansyah, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*, *Al-Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (2016), h. 200-201
- Lazaruth Soewadji, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, 2013
- Mudyahardjo Redja, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Muhammad Iqbal Baihaki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Ma'arif Selorejo Blitar*, (Skripsi Program Studi Manajemen pendidikan, UNISBA, 2015
- Mulyasa E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Nasrun, *“pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMA N Medan”*,(skripsi program studi ilmu pendidikan, Universitas Negeri Medan, 2016

- Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: AlfaBeta, 2014
- Qomar Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2014
- Siregar Shofyan, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran*, Bandung: Nuansa, 2018
- Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, Rajawali Pers. 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013
- Sutikno M. Sobri, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Holistica: Lombok, 2014.
- Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- WahjoSumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: GrafindoPersada, 2013.

LAMPIRAN



Lampiran 1

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADARASAH (X)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Mata pelajaran yang dipegang :

Petunjuk pengisian :

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berilah tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Alternative jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

SL = Selalu dengan skor penilaian= 5

Sr = Sering dengan skor penilaian= 4

Kd = Kadang dengan skor penilaian= 3

Jr = Jarang dengan skor penilaian= 2

TP = Tidak Pernah dengan skor penilaian= 1

Atas kesediadaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya sampaikan terimakasih.

DaftarPertanyaan :

| No | Indikator | Pertanyaan | Pilihan | | | | |
|----|--------------|---|---------|----|----|----|----|
| | | | SL | Sr | Kd | Jr | TP |
| 1. | Mempengaruhi | 1) Kepala madrasah mempengaruhi guru agar memberikan pembelajaran dengan disiplin yang tinggi | | | | | |
| | | 2) Kepala madrasah mempengaruhi guru dengan | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------|---|--|--|--|--|--|
| | | sikap dan perilaku teladan sebagai sumber inspirasi guru | | | | | |
| | | 3) Kepala madrasah melibatkan guru untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat | | | | | |
| | | 4) Kepala madrasah mempengaruhi guru untuk memberikan layanan prima kepada peserta didik | | | | | |
| | | 5) Kepala madrasah mempengaruhi guru dengan cara berkomunikasi secara efektif | | | | | |
| | | 6) Kepala madrasah mempengaruhi guru dengan menerapkan disiplin yang tinggi dan tidak kaku | | | | | |
| 2. | Mendorong | 7) Kepala madrasah membangkitkan semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya | | | | | |
| | | 8) Kepala madrasah memberikan sanksi atau peringatan kepada guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| | | 9) Kepala madrasah mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan | | | | | |
| | | 10) Kepala madrasah memberikan pujian atau penghargaan (<i>reward</i>) bagi guru yang berprestasi | | | | | |
| | | 11) Kepala madrasah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|------------|--|-------------|---|--|--|--|
| 3. | Membimbing | 12) Kepala madrasah membimbing guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang sesuai dengan perkembangan peserta didik | | | | | |
| | | 13) Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun silabus pembelajaran | | | | | |
| | | 14) Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) | | | | | |
| | | 15) Kepala madrasah membimbing guru untuk memilih metode-metode mengajar yang baik | | | | | |
| | | 16) Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber pengajaran | | | | | |
| | | 17) Kepala madrasah membimbing guru dalam penyusunan program semester | | | | | |
| | | 18) Kepala madrasah membimbing guru tentang tata cara mempelajari pribadi peserta didik atau mengatasi problema yang dialami peserta didik | | | | | |
| | | 19) Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun instrument evaluasi pembelajaran | | | | | |
| | | 4. | Mengarahkan | 20) Kepala madrasah mengarahkan guru dalam merencanakan perbaikan metode proses belajar | | | |

| | | | | | | | |
|----|--------------|--|--|--|--|--|--|
| | | mengajar, melalui penataran, seminar, diskusi dan lain-lain. | | | | | |
| | | 21) Kepala madrasah mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam mengajar | | | | | |
| | | 22) Kepala madrasah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya | | | | | |
| | | 23) Kepala madrasah mengarahkan guru tentang tata cara mengelola kelas | | | | | |
| | | 24) Kepala madrasah mengarahkan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran | | | | | |
| 5. | Menggerakkan | 25) Kepala madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik selama satu tahun mendatang | | | | | |
| | | 26) Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan yang ada dimadrasah | | | | | |
| | | 27) Kepala madrasah mengikutsertakan guru untuk berpendapat dalam menetapkan keputusan-keputusan atau kebijakan madrasah | | | | | |
| | | 28) Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam pendidikan dan pelatihan guru, untuk menambah wawasan guru | | | | | |
| | | 29) Kepala madrasah membagi wewenang untuk member tanggung jawab kepada guru | | | | | |

Lampiran 2

ANGKET KINERJA GURU (Y)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Mata Pelajaran yang dipegang :

Petunjuk pengisian :

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berilah tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Alternative jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

SL = Selalu dengan skor penilaian= 5

Sr = Sering dengan skor penilaian= 4

Kd = Kadang dengan skor penilaian= 3

Jr = Jarang dengan skor penilaian= 2

TP = Tidak Pernah dengan skor penilaian= 1

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya sampaikan terimakasih

DaftarPertanyaan :

| No | Indikator | Pertanyaan | Pilihan | | | | |
|----|---|---|---------|----|----|----|----|
| | | | SL | Sr | Kd | Jr | TP |
| 1 | Kemampuan menyusun rencana pembelajaran | 1) Guru mampu membuat program tahunan dan program semester | | | | | |
| | | 2) Guru mampu membuat RPP dengan baik dan benar | | | | | |
| | | 3) Guru mampu membuat SK (Standar Kompetensi) dan KD (Kompetensi Dasar) | | | | | |
| | | 4) Guru mampu membuat tujuan pembelajaran yang disesuaikan dengan kompetensi dasar (KD) | | | | | |
| | | 5) Guru mampu menyiapkan alat dan sumber belajar | | | | | |
| | | 6) Guru mempelajari materi terlebih dahulu sebelum disampaikan kepada peserta didik | | | | | |
| 2 | Kemampuan melaksanakan pembelajaran | 7) Guru melakukan pengabsenan sebelum pembelajaran dimulai | | | | | |
| | | 8) Guru mampu memberikan motivasi terlebih dahulu kepada peserta didik | | | | | |
| | | 9) Guru mampu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan dimadrasah | | | | | |
| | | 10) Guru memiliki kejelasan dalam artikulasi suara, kelancaran berbicara, dan variasi intonasi dalam proses | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|
| | | pembelajaran | | | | | |
| | | 11) Guru mampu menggunakan metode belajar yang variatif | | | | | |
| | | 12) Guru mampu menjadikan kelas yang kondusif dan menyenangkan | | | | | |
| | | 13) Guru mampu menggunakan media pembelajaran ketika menyampaikan materi pembelajaran | | | | | |
| | | 14) Guru mampu memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi dan lain-lain | | | | | |
| | | 15) Guru mampu mengaktifkan peserta didik untuk bertanya di dalam kelas | | | | | |
| | | 16) Guru mampu menyimpulkan pelajaran setelah selesai proses pembelajaran | | | | | |
| 3 | Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi | 17) Guru mampu memberikan contoh yang baik dalam berbicara kepada peserta didiknya | | | | | |
| | | 18) Guru mampu menunjukkan sikap ramah tamah dan ceria | | | | | |
| | | 19) Guru mampu mendengarkan permasalahan peserta didiknya | | | | | |
| | | 20) Guru mampu memahami kemampuan peserta didik secara mendalam | | | | | |
| 4 | Kemampuan mengevaluasi hasil belajar | 21) Guru mampu memberikan test atau latihan setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau standart kompetensi | | | | | |
| | | 22) Guru mampu memberikan tugas atau | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | pekerjaan rumah (PR) kepada peserta didik | | | | | |
| | | 23) Guru mampu memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik | | | | | |
| | | 24) Guru mampu menginformasikan hasil penilaian pembelajaran kepada peserta didik | | | | | |
| 5 | Melaksanakan program pengayaan | 25) Guru mampu mengidentifikasi kelebihan dan kemampuan peserta didiknya | | | | | |
| | | 26) Guru mampu memberikan latihan pembelajaran pengayaan kepada peserta didik | | | | | |
| 6 | Melaksanakan program remedial | 27) Guru mampu mengadakan program remedial kepada peserta didik yang mendapatkan nilai kecil | | | | | |
| | | 28) Guru mampu memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar | | | | | |
| | | 29) Guru mampu menyederhanakan soal atau pertanyaan-pertanyaan yang disajikan | | | | | |
| | | 30) Guru mampu melaksanakan dan menilai hasil remedial | | | | | |

Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | jumlah | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|-----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 100 | |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 83 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 123 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 129 | |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 123 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 126 | |
| 8 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 53 | |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 84 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 132 | |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 127 | |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 100 |
| 13 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 100 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 124 | |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 100 | |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 83 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 132 | |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 82 | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 100 | |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 126 | |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 84 | |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 100 | |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 124 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 120 |
| 25 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 54 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 |
| 27 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 82 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 100 |





Lampiran 3

Hasil Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

| | Item Statistics | | |
|--------|-----------------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| soal1 | 4.03 | .944 | 29 |
| soal2 | 4.10 | 1.047 | 29 |
| soal3 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal4 | 3.93 | 1.100 | 29 |
| soal5 | 3.69 | .930 | 29 |
| soal6 | 3.69 | .930 | 29 |
| soal7 | 3.93 | 1.100 | 29 |
| soal8 | 3.76 | 1.091 | 29 |
| soal9 | 4.10 | 1.047 | 29 |
| soal10 | 4.00 | .845 | 29 |
| soal11 | 3.93 | 1.100 | 29 |
| soal12 | 4.03 | .944 | 29 |
| soal13 | 4.10 | 1.047 | 29 |
| soal14 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal15 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal16 | 3.69 | .930 | 29 |
| soal17 | 3.69 | .930 | 29 |
| soal18 | 3.76 | 1.057 | 29 |
| soal19 | 4.10 | 1.047 | 29 |
| soal20 | 3.69 | .930 | 29 |
| soal21 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal22 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal23 | 3.76 | 1.057 | 29 |
| soal24 | 4.10 | 1.047 | 29 |
| soal25 | 4.10 | 1.047 | 29 |
| soal26 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal27 | 3.93 | 1.100 | 29 |
| soal28 | 3.83 | 1.104 | 29 |
| soal29 | 3.76 | 1.057 | 29 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 112.69 | 600.436 | 24.504 | 29 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| soal1 | 108.66 | 559.448 | .898 | .981 |
| soal2 | 108.59 | 560.466 | .784 | .981 |
| soal3 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal4 | 108.76 | 557.404 | .805 | .981 |
| soal5 | 109.00 | 566.000 | .759 | .981 |
| soal6 | 109.00 | 566.000 | .759 | .981 |
| soal7 | 108.76 | 557.404 | .805 | .981 |
| soal8 | 108.93 | 557.781 | .805 | .981 |
| soal9 | 108.59 | 560.466 | .784 | .981 |
| soal10 | 108.69 | 572.936 | .662 | .982 |
| soal11 | 108.76 | 557.404 | .805 | .981 |
| soal12 | 108.66 | 559.448 | .898 | .981 |
| soal13 | 108.59 | 560.466 | .784 | .981 |
| soal14 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal15 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal16 | 109.00 | 566.000 | .759 | .981 |
| soal17 | 109.00 | 566.000 | .759 | .981 |
| soal18 | 108.93 | 557.567 | .836 | .981 |
| soal19 | 108.59 | 560.466 | .784 | .981 |
| soal20 | 109.00 | 566.000 | .759 | .981 |
| soal21 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal22 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal23 | 108.93 | 557.567 | .836 | .981 |
| soal24 | 108.59 | 560.466 | .784 | .981 |
| soal25 | 108.59 | 560.466 | .784 | .981 |

| | | | | |
|--------|--------|---------|------|------|
| soal26 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal27 | 108.76 | 557.404 | .805 | .981 |
| soal28 | 108.86 | 556.909 | .812 | .981 |
| soal29 | 108.93 | 557.567 | .836 | .981 |

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .982 | 29 |

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--------|------|----------------|----|
| soal1 | 3.83 | .805 | 29 |
| soal2 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal3 | 3.90 | .817 | 29 |
| soal4 | 4.45 | .910 | 29 |
| soal5 | 4.31 | .761 | 29 |
| soal6 | 4.28 | .841 | 29 |
| soal7 | 4.03 | .944 | 29 |
| soal8 | 4.07 | .998 | 29 |
| soal9 | 4.31 | .761 | 29 |
| soal10 | 4.31 | .761 | 29 |
| soal11 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal12 | 3.83 | .805 | 29 |
| soal13 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal14 | 3.90 | .817 | 29 |
| soal15 | 3.90 | .817 | 29 |
| soal16 | 4.45 | .910 | 29 |
| soal17 | 4.31 | .761 | 29 |
| soal18 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal19 | 3.90 | .817 | 29 |

| | | | |
|--------|------|------|----|
| soal20 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal21 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal22 | 3.90 | .817 | 29 |
| soal23 | 3.90 | .817 | 29 |
| soal24 | 4.45 | .910 | 29 |
| soal25 | 4.31 | .761 | 29 |
| soal26 | 3.83 | .805 | 29 |
| soal27 | 3.97 | .981 | 29 |
| soal28 | 3.90 | .817 | 29 |
| soal29 | 4.45 | .910 | 29 |
| soal30 | 4.31 | .761 | 29 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 122.55 | 381.970 | 19.544 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| soal1 | 118.72 | 363.207 | .591 | .973 |
| soal2 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal3 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |
| soal4 | 118.10 | 353.882 | .796 | .972 |
| soal5 | 118.24 | 363.118 | .630 | .973 |
| soal6 | 118.28 | 357.207 | .757 | .972 |
| soal7 | 118.52 | 355.616 | .715 | .972 |
| soal8 | 118.48 | 354.330 | .710 | .972 |
| soal9 | 118.24 | 363.118 | .630 | .973 |
| soal10 | 118.24 | 363.118 | .630 | .973 |
| soal11 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal12 | 118.72 | 363.207 | .591 | .973 |
| soal13 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal14 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |


| | | | | |
|--------|--------|---------|------|------|
| soal15 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |
| soal16 | 118.10 | 353.882 | .796 | .972 |
| soal17 | 118.24 | 363.118 | .630 | .973 |
| soal18 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal19 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |
| soal20 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal21 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal22 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |
| soal23 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |
| soal24 | 118.10 | 353.882 | .796 | .972 |
| soal25 | 118.24 | 363.118 | .630 | .973 |
| soal26 | 118.72 | 363.207 | .591 | .973 |
| soal27 | 118.59 | 353.323 | .750 | .972 |
| soal28 | 118.66 | 356.234 | .813 | .972 |
| soal29 | 118.10 | 353.882 | .796 | .972 |
| soal30 | 118.24 | 363.118 | .630 | .973 |



Lampiran 5

UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 29 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 17.20580050 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .137 |
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.137 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .739 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .646 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
|  | | |

Lampiran 6

UjiLinieritas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| kinerja_guru * Kepemimpinan_kepala_madrasah | Between Groups | 6142.579 | 3 | 472.506 | 1.639 | .179 |
| | Linearity | 2132.390 | 1 | 2132.390 | 7.395 | .016 |
| | Deviation from Linearity | 4010.189 | 2 | 334.182 | 1.159 | .388 |
| | Within Groups | 4325.214 | 5 | 288.348 | | |
| | Total | 10467.793 | 8 | | | |

Lampiran 7

UjiHomogenitas

Test of Homogeneity of Variances

kinerja_guru

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---------------------|-----|-----|------|
| 2.087 | 9 | 15 | .100 |



Lampiran 8

Regresi Sederhana

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .451 ^a | .204 | .174 | 17.570 |

a. Predictors: (Constant),
Kepemimpinan_kepala_madrasah

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2132.390 | 1 | 2132.390 | 6.907 | .014 ^a |
| | Residual | 8335.403 | 27 | 308.719 | | |
| | Total | 10467.793 | 28 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_kepala_madrasah

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 74.328 | 15.713 | | 4.730 | .000 |
| | Kepemimpinan_kepala_madrasah | .382 | .145 | .451 | 2.628 | .014 |

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Lampiran 9

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

| | | Kepemimpinan kepala madrasah | Kinerja guru |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------|
| Kepemimpinan kepala madrasah | Pearson Correlation | 1 | .452* |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 |
| | N | 29 | 29 |
| Kinerja guru | Pearson Correlation | .452* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | |
| | N | 29 | 29 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10

Kisi-Kisi Dokumentasi

1. Sejarahberdirinya MA Roudlotul Huda Purwosari
2. Kepala madrasah MA Roudlotul Huda Purwosari
3. Visidanmissi MA Roudlotul Huda Purwosari
4. KeadaansaranadanPrasarana di MA Roudlotul Huda Purwosari
5. Kegiatansiswa/i MA Roudlotul Huda Purwosari



NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

| N | TarafSignif | | N | TarafSignif | | N | TarafSignif | |
|----|-------------|-------|----|-------------|-------|------|-------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 27 | 0.381 | 0.487 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 28 | 0.374 | 0.478 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 29 | 0.367 | 0.470 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 30 | 0.361 | 0.463 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 31 | 0.355 | 0.456 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 32 | 0.349 | 0.449 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 33 | 0.344 | 0.442 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 34 | 0.339 | 0.436 | 90 | 0.207 | 0.270 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 35 | 0.334 | 0.430 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 36 | 0.329 | 0.424 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 37 | 0.325 | 0.418 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 38 | 0.320 | 0.413 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 39 | 0.316 | 0.408 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 40 | 0.312 | 0.403 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 41 | 0.308 | 0.398 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 42 | 0.304 | 0.393 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 43 | 0.301 | 0.389 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 44 | 0.297 | 0.384 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 45 | 0.294 | 0.380 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 22 | 0.423 | 0.537 | 46 | 0.291 | 0.376 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 47 | 0.288 | 0.372 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 48 | 0.284 | 0.368 | 1000 | 0.062 | 0.081 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 49 | 0.281 | 0.364 | | | |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 50 | 0.279 | 0.361 | | | |

Gambar 1. Menyebar angket kepada dewan guru



Gambar 2. Kegiatan hadroh siswa-siswi MA Roudlotul Huda Purwosari



Gambar 3. Gerbang Utama MA Roudlotul Huda Purwosari



Gambar 4. Gedung Kantor MA Roudlotul Huda Purwosari



Gambar 5. Ruang Guru di MA Roudlotul Huda Purwosari



Gambar 6. Ruang Kelas di MA Roudlotul Huda Purwosari



Gambar 7. Piala MA Roudlotul Huda Purwosari



Gambar 8. Gedung Kelas MA Roudlotul Huda Purwosari

