

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI MA  
MUHAMMADIYAH SUKARAME**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**INA KRISTIYANA**

**NPM 1511030302**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1440/2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI MA  
MUHAMMADIYAH SUKARAME**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**INA KRISTIYANA**

**NPM 1511030302**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Rubhan Masykur, M.Pd**

**Pembimbing II : Dr. H. Subandi, MM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1440/2019**

## ABSTRAK

Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain nya yang berkaitan, untuk bekerja/ berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan madrasah.

Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain; hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin. Sedangkan kinerja atau performasi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MA Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Dengan jumlah guru 24 guru. Jumlah sample yang diambil dengan menggunakan teknik Probability sampling sebanyak 24 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan linieritas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah di MA Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang ditunjukkan dengan Fhitung sebesar 113.342 dengan signifikasi sebesar  $0,577 > 0,420$  dan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 18%.



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

*Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI  
MA MUHAMMADIYAH 1 SUKARAME BANDAR  
LAMPUNG**

Nama : **Ina Kristiyana**

NPM : **1511030302**

Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

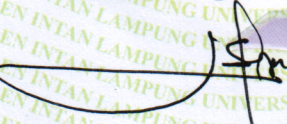
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

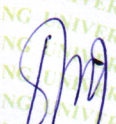
**MENYETUJUI**

Untuk di munaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung


**Pembimbing I,**

**Pembimbing II**

  
**Dr. H. Ruhban Masykur, M.Pd**  
**NIP. 196604021995031001**

  
**Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP. 196308081993121002**

**Ketua Jurusan**

  
**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**



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

*Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **PENGARUH KEPEMMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MA MUHAMMADIYAH 1 SUKARAME BANDAR LAMPUNG** disusun oleh **INA KRISTIYANA, NPM : 1511030302** Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam (MPD)**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada hari Jum'at dan tanggal: **03 Mei 2019 Pukul : 07:30-09:00 WIB**

**TIM PENGUJI**

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

**Sekretaris : Indarto, M.Sc** (.....)

**Penguji Utama : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag** (.....)

**Pembahas Pendamping I : Dr. R. Masykur, M.Pd** (.....)

**Pembahas Pendamping II : Dr. H. Subandi, MM** (.....)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**  
NIP. 05500101987031001

## MOTTO

﴿ وَمَا جَاهِدْ فَإِنَّ اللَّهَ لِلْعَالَمِينَ ﴾

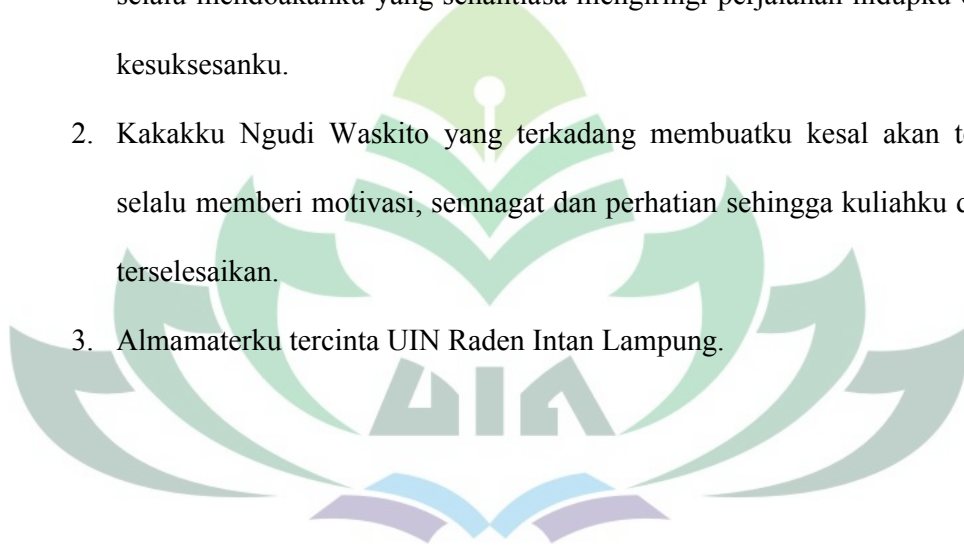
*Artinya, “Dan barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (Tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam”(Qs. Al-Ankabut : 6)*



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan, perhatian serta motivasi selama studi yaitu:

1. Kedua Orang tua ku, Ayahanda Suradi dan Ibunda Iswati yang telah membimbing dan mendukungku baik secara moril maupun material, serta selalu mendoakanku yang senantiasa mengiringi perjalanan hidupku demi kesuksesanku.
2. Kakakku Ngudi Waskito yang terkadang membuatku kesal akan tetapi selalu memberi motivasi, semangat dan perhatian sehingga kuliahku dapat terselesaikan.
3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Ina Kristiyana, dilahirkan didesa Tangkil Rejo Sumberjaya Pesawaran, pada Tanggal 19 September 1997, anak kedua dan bisa dibilang anak terakhir juga dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan berbahagia Bapak Suradi dan Ibu Iswati.

Pendidikan sekolah dasar ditempuh selama 6 Tahun oleh penulis di SD Negeri 03 Sumberjaya dan selesai pada tahun 2009, pada Tahun yang sama penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 2 Padang Cermin. Disekolah tersebut penulis melihat dan merasakan arti sebuah pendidikan, bagaimana pendidikan itu terus kita cari bagaimana pun keadaannya. Semangat dan motivasi pun terus kami dapatkan dari guru-guru yang luar biasa, pola belajar kami ditunjang ekstrakurikuler dan muatan lokal, penulis lulus pada tahun 2012. Dan pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Yasmida Ambarawa Pringsewu dan diselesaikan pada tahun 2015. Dan melanjutkan kejenjang pendidikan yang tinggi yaitu di UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam(MPI).

Selama menjadi mahasiswa penulis tidak terlalu aktif dalam kegiatan organisasi, walaupun demikian penulis terus berupaya mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan yang mengisi waktu luang penulis, baik itu mengikuti komunitas, bekerja, atau kegiatan lain dimana penulis banyak mendapatkan ilmu, pengalaman dan tentunya teman/sahabat.

Bandar Lampung, Mei 2019-05-01

Ina Kristiyana



## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrohmanirrohim,**

Alhamdulillah puji syukur Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan program stars satu (SI) pada Fakultas Tarbiyah Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan skripsi yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MA Muhammadiyah 1 Sukarame. Sholawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, amin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Dan dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin. I dan Bapak Dr. M. Muhassin M.Hum selaku Ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

3. Bapak Dr. Rubhan Masykur, M.Pd dan Bapak Dr. H. Subandi, MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahannya serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
5. Bapak kepala sekolah, seluruh wakil kepala sekolah, Bapak dan Ibu guru serta staf pegawai MA Muhammadiyah Sukarame yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama melakukan kegiatan penelitian.
6. Sahabat-sahabat terbaikku cabelita, Firda Novia Utami, Nia Anggraeni, Tesya Aprilia, Rahma Khoirunnisa dan Alfiani Faza Pujowati yang selalu ada dan berjuang bersama-sama serta saling memberikan semangat yang luar biasa dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada teman dan adikku, Novia Endah Firmala dan Nisa Puji Astuti yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Rekan-rekan MPI E 2015 seperjuangan yang telah memberikan bantuan baik petunjuk atau berupa saran-saran yang membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.

Melalui bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho serta berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung, Mei 2019

**INA KRISTİYANA**  
**NPM. 1511030302**



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan dan kegunaan penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Kepemimpinan .....	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2. Prinsip-prinsip Kepemimpinan .....	16
3. Fungsi Kepemimpinan.....	17
4. Kepemimpinan Efektif.....	18
B. Kinerja Guru .....	29
C. Penilaian Kinerja Guru .....	30
D. Kerangka Pikir .....	40
E. Penelitian Yang Relevan .....	43
F. Hipotesis Penelitian.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	46

1. Rancangan Penelitian .....	47
B. Populasi dan Sample .....	48
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
1. Uji Validitas Instrumen.....	52
2. Uji Reabilitas Instrumen .....	55
D. Teknik Analisis Data .....	56
E. Teknik Pengumpulan Data .....	59

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Lokasi .....	60
B. Penyajian Data .....	67
C. Analisa Data .....	70
D. Pembahasan .....	72

**BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77

**DAFTAR PUSTAKA**

**Lampiran-Lampiran**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah ***PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MA MUHAMMADIYAH SUKARAME***. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini yaitu, sebagai berikut:

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seorang. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.<sup>1</sup>

Kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan.<sup>2</sup> Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau

---

<sup>1</sup> Depdikbud, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2018), h. 13.

<sup>2</sup> Gibson, James L, *Organization, behavior, struxture and process (Organisasi, Perilaku, Strutur dan Proses)*. (Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara, 2017), h. 15.

bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain; hbungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seseorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin.

Kepala madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.<sup>3</sup> Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Kinerja guru adalah wujud unjuk kerja yang berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar.<sup>4</sup> Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sebuah wujud untuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan.

---

<sup>3</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2015), h. 83.

<sup>4</sup> Akhmad, Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016) h. 50.

## B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut :

1. Karena pengaruh kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik/ guru sehingga akan tercipta mutu pendidikan yang berkualitas.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah Sukarame.
3. Karena penulis berkeyakinan dalam hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi positif terhadap lembaga pendidikan yang penulis teliti.

## C. Latar Belakang

Pendidikan merupakan bidang yang memfokuskan kegiatan pada proses belajar mengajar (transfer ilmu). Dalam proses tersebut, ruang psikologi sangat diperlukan untuk memahami keadaan pendidik dan peserta didik.<sup>5</sup>

Pendidikan sebagai bagian penting bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Jadi, pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal

---

<sup>5</sup>Anwar Chairul, Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer, (Yogyakarta: IReISOD: 2017), h.73



dalam membantu proses transformasi sehingga dalam menghasilkan kualitas yang diinginkan.<sup>6</sup>

Dalam setiap organisasi harus memiliki pemimpin agar berjalan dengan baik, tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih dan ditentukan. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki olehnya. Segecap kemampuan dalam berfikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat urgen diperhatikan.

Begitu juga didalam Al-Quran maupun Hadist banyak sekali ayat-ayat yang membahas tentang pemimpin. Contohnya pada Qs Shad ayat ke 26 yang berbunyi:

فِيضَلُّكَ الْهَوَىٰ تَتَّبِعِ وَلَا بِالْحَقِّ النَّاسِ بَيْنَ فَا حَكْمِ الْأَرْضِ فِي خَلِيفَةً جَعَلْنَاكَ إِنَّا يَدَا أُرْدُ  
 الْحِسَابِ يَوْمَ نَسُوا بِمَا شَدِيدًا عَذَابُ لَهُمْ اللَّهُ سَبِيلِ عَنِ يَضِلُّونَ الَّذِينَ إِنَّ اللَّهَ سَبِيلِ عَنِ



*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.*

Beragam kepemimpinan yang dibuat oleh setiap pemimpin di dunia ini. Cara dan pandangan mengenai suatu permasalahan menjadi daya dari kepemimpinan seseorang. Maka tidak bisa dielakkan lagi kalau

---

<sup>6</sup>Anwar Chairul, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: suka-press:2014) h. 73

menjadi seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan peran yang sangat berat. Tetapi itu semua bisa diatasi bila ia memiliki cara dan strategis yang baik dan sesuai dengan kondisinya.

Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>7</sup>

Kepala Madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar.<sup>8</sup>

Banyak perubahan yang terjadi adanya faktor penentu yang mempengaruhi kelangsungan pembangunan suatu negara adalah kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan berbagai

---

<sup>7</sup> Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015), h. 6.

<sup>8</sup> M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 80.

aspek untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Perkembangan dunia pendidikan dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan yang seiring dengan tantangan dan hambatan dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi.

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah mendapat ancaman, jika dia tidak dapat memajukan sekolahnya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.

Pemimpin mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin menurut French dan Raven berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian (*Legitimate, coercive, reward, expert, referent*). Atau secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh Amitai Etzioni mengalir dari Position dan Personal power (kedudukan dan kepribadian seseorang).<sup>9</sup>Sedangkan pengaruh bawahan terhadap pemimpin disebut kewibawaan tandingan (counter power).

---

<sup>9</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 34.

Kewibawaan bawahan ini akan membantu sebagai pengendali pemakaian kewibawaan pemimpin.

Disekolah yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, yakni kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Oleh karena itu untuk mewujudkan visi dan misi sekolah serta mencapai tujuan yang diharapkan, perlu dipersiapkan kepala sekolah yang mampu memahami peranan sebagai manajemen sekolah, dan tugas sebagai seorang pemimpin. Untuk menjalankan manajerial diatas, dan juga merespon tuntutan yang harus berubah saat ini kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat agar mampu melaksanakan berbagai program yang mereka bina secara efektif.

Kepala sekolah yang berhasil yaitu apabilamereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang di beri tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan kebijakan sekolah, bahkan bisa dikatakan keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.<sup>10</sup> Kepala sekolah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka menentukan kebijakan bagi sekolah mereka.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 82.

<sup>11</sup> M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h.82.

Perlu diketahui bahwa guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan roda pendidikan, meskipun fasilitasnya lengkap dan canggih. Bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil juga dan akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal, maka guru sebagai pelaksana pendidikan nasional yang merupakan kunci utama keberhasilan. Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan yang merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan, dimana SDA meliputi : sarana, anggaran, organisasi dan lingkungan.

Proses belajar mengajar berlangsung seharusnya guru menggunakan kurikulum yang telah diterapkan oleh pemerintah yakni kurikulum 2013 untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang mendidik, mengajar dan membina. Dalam pelaksanaan pendidikan disekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta masih ada guru yang belum dapat melaksanakan pengajarannya terutama dengan kurikulum 2013.

Rendahnya kinerja ada tiga faktor yang mempengaruhi:

1. Kemampuan pribadi untuk melakukan pekerjaan tersebut (*Ability-A*),
2. Tingkat usaha yang dicurahkan (*Effort-E*),
3. Dukungan organisasi (*Support-S*).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Kartono, *Op.Cit*, h.5.

Proses pembelajaran berlangsung dengan baik apabila yang didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, sebab guru merupakan ujung tombak dan pelaksanaan terdepan pendidikan anak-anak di sekolah dan sebaliknya akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan prestasi pendidikan merupakan sesuatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri.

Hasil pra penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 2 Desember 2018 dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar dikelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajarkan secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Seperti memanfaatkan sarana prasaranya sekolah dengan adanya proyektor.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinannya seperti fungsi perencanaan, fungsi memandang kedepan, fungsi pengembangan loyalitas, fungsi pengawasan, fungsi mengambil keputusan, fungsi memberi motivasi. Kepala sekolah belum menerapkan fungsi-fungsi yang kepemimpinannya secara optimal untuk

memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan sebgain berikut “Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah 1 Sukarame Tahun ajaran 2019-2020”?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

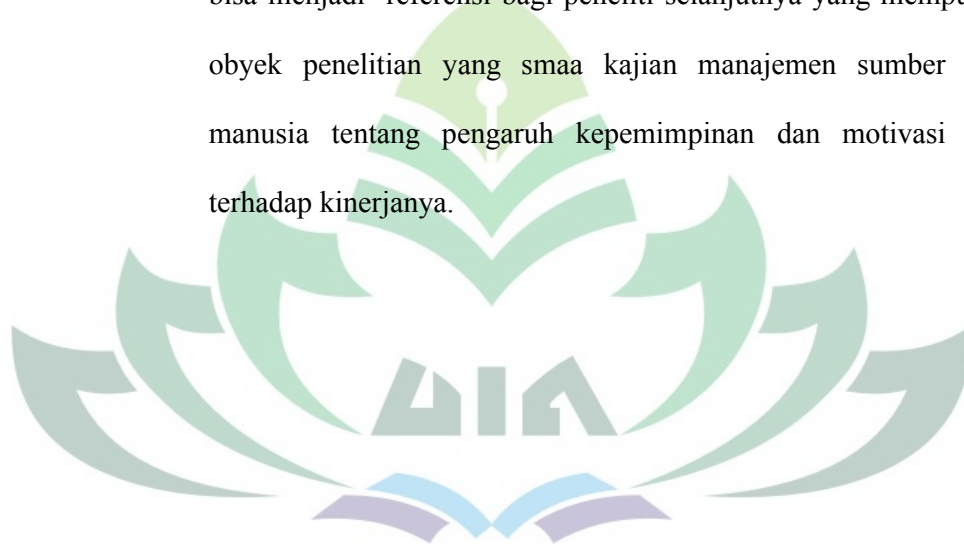
##### **1. Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: “Untuk Mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah 1 Sukarame Tahun Ajaran 2019-2020”?

## 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi orang tua, kepala sekolah, guru dan siswa agar dapat mengambil kebijakan dan upaya perbaikan kepemimpinan mencapai kinerja guru yang maksimal.
2. Bagi almamater MA Muhammadiyah 1 Sukarame, penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai obyek penelitian yang sama kajian manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi guru terhadap kinerjanya.





## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kepemimpinan

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan”.<sup>1</sup> Thoha merumuskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antar kepemimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>2</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah

---

<sup>1</sup> Gibson, James L, *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, (Jakarta : Penerbit Bina rupa Aksara, 2017), h.15.

<sup>2</sup> Kartono, Kartini, *Op.Cit*, h.6.

pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain, hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin.

Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, meyakinkan dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang dapat dikatakan bahwa “proses kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi”. Dalam penelitian ini, pengertian kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah) berdasarkan kemampuan kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin (guru) dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/ berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Tanenbaum dan Massarik

menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau fungsi sebagai suatu peran yang memerintah.

Pemimpin disekolah mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar ia mau mengikuti tujuan sekolah atau organisasi. Mempengaruhi orang lain dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya ke arah sasaran yang hendak dicapai. Adapun kepemimpinan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai- nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan – kemajuan yang diraih di luar system sekolah.<sup>3</sup>

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan disekolah. Oleh karena itu, pimpinan diperlukan orang yang terampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memeberi penyejuk, dan dapat menetapkan tujuan yang tepat. Masyarakat hal-hal yang dimiliki kepala sekolah untuk mendukung kepemimpinan antara lain:<sup>4</sup>

1. Kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mengembangkan pribdi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial,

---

<sup>3</sup> Aan Komariah, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), h. 80.

<sup>4</sup> Depdikbud, *Op. Cit*, h. 10.

2. Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru dan staf, siswa dan pihak lain, serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya,
3. Pengetahuan yang luas. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait,
4. Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah yaitu:
  - a. Keterampilan teknis, misalnya menyusun jadwal pelajaran, mensupervisi pengajaran, dan memimpin rapat.
  - b. Keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya kerja sama dengan orang lain, memotivasi, dan mendorong guru dan staf.
  - c. Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu utama pemberdayaan guru dan peningkatan proses dan produk pembelajaran. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kinerja guru dan karyawan di

sekolah. Rambu-rambu kinerja sekolah menjelaskan bahwa komponen-komponen kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah adalah:

1. Memiliki kepribadian yang kuat
2. Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa dengan baik.
3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah.
4. Kemampuan mengambil keputusan.
5. Kemampuan berkomunikasi.<sup>5</sup>

Proses pengaruh meliputi tiga unsur yaitu orang yang mempengaruhi, metode mempengaruhi, orang yang dipengaruhi. Bila orang yang mempengaruhi dapat mempengaruhi yang dipengaruhi untuk berperilaku atau bertindak dengan cara atau menyetujui sikap-sikap dan pendapat tertentu, dikatakan bahwa orang yang mempengaruhi mempunyai “kekuasaan” atas yang dipengaruhi atau yang mempengaruhi dapat mengendalikan yang dipengaruhi.

## **2. Prinsip-prinsip kepemimpinan**

Prinsip-prinsip kepemimpinan menyentuh seluruh aspek diri seorang pemimpin yang tergambar dari perilaku keseharian pemimpin:

- a. Mahir dalam soal teknis dan taksis
- b. Introspeksi diri
- c. Percaya diri
- d. Memahami bawahan
- e. Realisasi diri
- f. Menjadi contoh yang baik
- g. Tumbuhkan rasa tanggung jawab pada bawahan

---

<sup>5</sup> Depdiknas, *Pedoman Manajemen Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2014), h. 42.

- h. Melatih anggota sebagai team yang solid
- i. Membuat keputusan yang cepat dan tepat
- j. Mengkomandasi bawahan
- k. Bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan<sup>6</sup>

### 3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### a. Fungsi perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

#### b. Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang akan dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik didalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

#### c. Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan meyelewenengkan dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

#### d. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

#### e. Fungsi mengambil keputusan

Pengambil keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 80.

yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks sebab masalahnya menyangkut perhitungan-perhitungan secara teknis agar diambil dengan bantuan seorang ahli dalam bidang yang akan diambil keputusannya.

f. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

#### 4. Kepemimpinan Efektif

Kepemimpinan berlangsung dalam kehidupan manusia sehari-hari. Kepemimpinan sebagai suatu proses dapat berlangsung di dalam dan diluar suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang dinamis, karena berlangsung di lingkungan suatu organisasi sebagai sistem kerjasama sejumlah manusia untuk mencapai tujuan tertentu, yang bersifat dinamis pula.

Tujuh tanda pemimpin sukses semua orang mungkin saja bisa menjadi pemimpin, tetapi tidak semuanya bisa menjadi pemimpin yang sukses. Ada beberapa tanda yang bisa dilihat apakah seseorang bisa menjadi pemimpin yang baik dan amanah.

Seorang pemimpin tentu saja memikul tanggung jawab yang berat. Jika ia gagal menjadi seorang pemimpin yang baik, maka dampaknya bisa menjadi sangat buruk bagi orang-orang yang dipimpinnya. Jika ia

tidak mampu memimpin, tentu saja hal ini akan berdampak pada kemajuan dan kelanggengan sebuah perusahaan.

Karena itulah, sebuah gaya kepemimpinan yang tepat sangat perlu dimiliki oleh seorang atasan. Berikut beberapa tanda atau ciri pemimpin yang baik dan sukses, seperti diungkapkan oleh Rebecca Hourston, Director of Programs Aspire, sebuah perusahaan di bidang penelitian, seperti yang dikutip Womensmedia.

a. Berani dan penuh percaya diri

Agar seseorang atasan memiliki cahaya yang terang, ia harus memiliki keberanian untuk melakukan sebuah tantangan besar. Saat akan mengambil sebuah tantangan, seorang pemimpin harus berani mengambil risiko dan harus terus berjalan, tak peduli yang dikatakan orang lain. Disini karakter yang kuat sangat diperlukan oleh seorang pemimpin. Ia harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi bahwa apa yang akan dilakukannya ialah sesuatu yang benar dan akan mendatangkan sebuah keuntungan bagi perusahaan. Inti dari gaya kepemimpinan ini ialah, jangan pernah takut mengambil resiko dan jangan pernah takut melakukan kesalahan.

Untuk memunculkan sifat ini, sebaiknya atasan melakukan evaluasi, hal penting dan menantang apa yang bisa dilakukannya. Selain itu, setiap hari selama satu minggu, buatlah tiga sampai lima hal tentang gaya kepemimpinan yang



efektif jika diterapkan, kemudian terapkan gaya tersebut pada minggu berikutnya.

b. Mempertajam kekuatan

Seorang ahli di bidang *emotional intelligence*, Daniel Goleman, melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan di 500 perusahaan dan menemukan beberapa tipe kepemimpinan yang menonjol, misalnya melihat jauh ke depan (visionary), demokratis, dan senang melatih. Nah, carilah keahlian atau kekuatan anda dan jadikan hal tersebut sebagai gaya kepemimpinan anda. Gaya kepemimpinan tersebut nantinya bisa menjadi ciri khas anda. Gaya tersebut juga akan menjadi kekuatan yang akan mengantarkan anda pada kesuksesan di dunia karir.

c. Padukan beberapa gaya kepemimpinan

Meski memiliki ciri khas gaya kepemimpinan, sebaiknya seorang pemimpin juga bisa memadukan beberapa gaya kepemimpinan sekaligus dalam dirinya. Dalam penelitiannya, Goleman juga menegaskan bahwa para pemimpin yang sukses umumnya memadukan beberapa gaya kepemimpinan pada dirinya karena satu gaya saja tidak pernah cukup mengatasi masalah yang banyak.

Jika misalnya seorang atasan pria harus banyak berinteraksi dengan karyawan yang kebanyakan perempuan atau

sebaliknya, gunakan pendekatan dengan gaya kepemimpinan yang lembut dan penuh perhatian. Tapi di saat tertentu, gunakan gaya kepemimpinan maskulin yang tegas.

Untuk bisa memadukan beberapa gaya kepemimpinan dengan tepat, identifikasi wilayah dan karyawan yang ada di bawah atasan, kemudian carilah gaya kepemimpinan yang tepat untuk dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang menjadi ciri khasnya. Setelah itu, lihat hasilnya dan lakukan evaluasi jika hasilnya belum maksimal.

d. Ciptakan tujuan

Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seseorang harus bisa mengkomunikasikan tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai oleh timnya. Dengan mengkomunikasikan, ini akan membuat bawahan merasa terpacu untuk mencapai target, dan atasan sang pemimpin juga bisa melihat bahwa pemimpin ini bisa membimbing anak buahnya.

Untuk bisa menemukan tujuan dan visi yang tepat, pelajari semua hal yang terjadi di luar perusahaan. Setelah itu, tentukan tujuan, bangun kerja tim, dan gerakkan mereka semua untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pemberi semangat

Pemimpin yang terbaik adalah manusia karena manusia bisa memberikan semangat dan mampu memotivasi

karyawannya. Pemimpin haruslah bisa menetapkan dirinya sebagai seorang motivator saat karyawannya menemui halangan. Seorang pemimpin harus bisa melihat potensi setiap karyawannya hingga tiap karyawan bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karena itulah, seorang pemimpin yang baik seharusnya selalu bertanya pada dirinya sendiri, “ apa yang bisa saya berikan pada tim saya hari ini?”.

f. Seimbang

Setiap pemimpin harus bisa mengukur resiko yang dihadapinya. Selain itu, ciptakan waktu yang tepat untuk menikmati hidup di luar pekerjaan.

g. Menjadi diri sendiri

Tak ada yang lebih baik selain menjadi diri sendiri. Karena itulah, jadilah pemimpin yang sesuai dengan kepribadian anda, jangan berusaha untuk menjadi orang lain yang bukan diri anda.<sup>7</sup>

## 5. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Tugas dan Fungsinya

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah hasil kerja yang telah tercapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Wewenang dan tanggung jawab yang

---

<sup>7</sup> Muhammad Rifa'i dan Muhammad Fadhli, *Manajemen Organisasi*, (Bandung : Citra Pistaka, 2013), h. 89-95.

dimanifestasikan dalam bentuk pelaksanaan fungsi dan tugas yang harus dijalankan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sifat individu dan sifat pekerjaan. Sifat individu meliputi kemampuan dasar, bakay kepribadian, motivasi, dan harapan tinggi. Sifat pekerjaan ditandai dengan bentuk dan struktur tugas yang jelas. Oleh karena itu, semakin kuat sifat individu dan pemahaman akan tugas dengan jelas maka semakin dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar.

Dalam penelitian ini ke[pemimpinan kepala sekolah merupakan hasil prestasi kerja kepala sekolah dalam penggunaan pengaruh, transformasi visi dan misi, pemberdayaan, mobilisasi, motivasi, pengarahan dan bimbingan, dan pembentukan komitmen kepada guru agar guru tergerak untuk meningkatkan kinerjanya.

a. Penggunaan Pengaruh Kewibawaan

Penggunaan Pengaruh kewibawaan berarti kepala sekolah mampu mempengaruhi bawahan dengan menggunakan kekuasaan atau kewibawaan yang bersumber dari kekuasaan legitimasi, kekuasaan paksaan dan kekuasaan imbalan agar bawahan patuh dan loyal terhadap pimpinannya serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah.

Disamping itu, kepala sekolah juga mampu menggunakan kekuasaan ahli dan kekuasaan referen agar dapat menarik simpati bawahan sehingga bawahan semakin percaya dan

kagum kepada kepala sekolah sehingga bawahan mau berperilaku pula seperti pemimpin. Dalam penggunaan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah hendaknya juga memiliki sifat jujur, percaya diri, dan tahan uji dengan dibekali keterampilan kepribadian yang kuat seperti cerdas, komunikatif, kreatif, dan persuasif. Kepala sekolah hendaknya juga mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

b. Transformasi visi dan misi

Transformasi visi dan misi sekolah berarti kepala sekolah mampu mentransformasikan budaya organisasi kepada pengikutnya melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Tugas-tugasnya yang harus dijalankan oleh kepala sekolah dalam hal ini adalah merumuskan visi, misi, sasaran dan tujuan sekolah mengembangkan strategi dalam mencapai visi, misi dan sasaran tersebut kepada semua warga sekolah, dan mengajak guru untuk turut serta memikirkan dan merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah.

Di samping itu kepala sekolah dengan berbagai cara menjadikan pengikutnya yakin dan optimis terhadap visi tersebut, memotivasi pengikut agar mampu meyakini visi, dan meningkatkan keyakinan pengikutnya untuk memperoleh keberhasilan. Kepala sekolah juga perlu memberikan pujian terhadap keberhasilan yang dicapai oleh pengikutnya,

memperkuat nilai visi dengan tindakan dramatis dan simbolis juga memberi contoh kepada pengikutnya.

c. Pemberdayaan

Dalam hal ini pemberdayaan sumber daya pendidikan, tugas kepala sekolah yang dijadikan meliputi pendayagunaan potensi warga sekolah yang ada termasuk guru untuk mencapai tujuan, berusaha memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri, mengharapkan pendapat, saran, dan kritik dari guru dan melibatkan guru dalam melaksanakan program sekolah. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut akan lebih berhasil bila kepala sekolah mampu menerangkan gaya kepemimpinan partisipatif.

d. Mobilisasi

Sumber daya yang cukup diperlukan untuk melaksanakan rencana pendidikan. Terdapat sejumlah sumber daya yang tepat di mobilisasi. Sumber daya itu adalah manusia, bahan, waktu, dana, teknologi, dan informasi. Dalam hal ini memobilisasi sumber daya pendidikan, tugas kepala sekolah yang dijalankan adalah menggerakkan semua warga sekolah termasuk guru untuk turut serta melaksanakan program kegiatan sekolah, mampu mengenali anak buah dengan baik, memberi contoh kepada guru dalam melaksanakan program sekolah, dan mempertimbangkan kesanggupan, kemampuan dan berpangkal

pada berpangkal pada kepentingan guru dalam melaksanakan program sekolah.

e. Motivasi

Motivasi berurusan dengan hal-hal yang menyebabkan orang melakukan sesuatu, mengapa orang bertindak, berbicara atau berfikir dengan cara tertentu. Kepala sekolah perlu mengetahui cara memotivasi orang-orangnya. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah: para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Mereka juga dapat dilibatkan dalam penyusunan kegiatan tersebut, para tenag

kependidikan harus selalu diberi tahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya, pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.<sup>8</sup>

Tugas kepala sekolah dalam memotivasi sumber daya pendidikan antara lain, kepala sekolah hendaknya memotivasi guru agar mampu meyakini visi dan misi sekolah, memotivasi guru agar melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, memotivasi semangat kerja guru untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi, selalu menstimulasi bawahan agar bekerja kooperatif dalam mencapai tujuan dan memberikan pujian terhadap keberhasilan yang dicapai oleh guru. Tugas kepala sekolah akan berhasil dalam hal ini bila disertai dengan penerapan kepemimpinan demokratis yang tepat.

f. Bimbingan dan pengarahan

Bimbingan dan pengarahan diperlukan mengingat tingkat kemampuan setiap warga sekolah tidak sama. Oleh karena itu,

---

<sup>8</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 121-122.



kepala sekolah hendaknya menentukan kebijakan pelaksanaan organisasi, memimpin pelaksanaan kegiatan sekolah dan memberi contoh dalam hal-hal tertentu, mengeliminir pertikaian atau perbedaan pendapat diantara guru dengan cara yang bijaksana membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dengan berbagai cara.

Disamping itu, kepala sekolah melakukan bimbingan secara rutin kepada guru dan membimbing guru agar lebih berhasil baik dalam PBM maupun menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

g. Pembentukan Komitmen

Pembentukan komitmen kepada warga sekolah dimaksudkan agar mereka memiliki loyalitas dan keyakinan yang kuat kepada kepala sekolah serta timbul saling percaya diantara warga sekolah. Tugas kepala sekolah yang dijalankan adalah menjadikan guru yakin dan optimis terhadap visi tersebut, menumbuhkan sikap percaya diri diantara guru dan menaruh kepercayaan dan kebebasan penuh kepada mereka untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, memupuk dan memelihara suasana kerja dalam kelompok dan menanamkan serta memupuk rasa persatuan, kebersamaan dan kekurangan diantara warga sekolah.

## B. Kinerja Guru

Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja atau reformasi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja.<sup>9</sup> Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Department Of Education telah mengembangkan Teacher Performance Assessment Instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: Rencana Pembelajaran (teaching plans and material) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Prosedur Pembelajaran (classroom procedure), dan hubungan antar pribadi (interpersonal skill), Penilaian pembelajaran.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”<sup>10</sup>

Semua kegiatan yang dilakukan disekolah pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kualitas peserta didik sehingga guru adalah orang yang memiliki posisi terdepan dan sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi

---

<sup>9</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h.136.

<sup>10</sup> Depdiknas, *Standar Nasional Pendidikan*. (Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2015), h.10.

perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian disekolah.

### C. Penilaian Kinerja Guru

Pelaksanaan fungsi-fungsi yang dikemukakan diatas, diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan, objektif, dan akurat, adalah dilakukannya proses penilaian atau pengontrolan. Penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.<sup>11</sup>

Penilaian ketenagaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal (*conduite*) maupun informal (*managerial supervision*) untuk mengetahui hal-hal menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga, khusus yang diperlakukan untuk mempertimbangkan; kenaikan pangkat, gaji berkala, pemindahan jabatan (*promosi*), perpindahan wilayah kerja (*mutasi*). Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengatur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Selain itu, penilaian khususnya terhadap guru harus dilakukan untuk memantau perkembangan

---

<sup>11</sup> E. Mulyasa, *Op.cit*, h.157.

profesionalisme guru dan untuk mempermudah meningkatkannya. Dalam hal ini Ronald T.C Boyd mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (a) Untuk mengukur kompetensi guru dan (b) mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memeberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan dikelas (classroom needs), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan didalam kelas.<sup>12</sup>

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator dalam hal ini adalah kepala sekolah atau pengawas sekolah terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi. Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan :

- a. Keterampilan-keterampilan dalam mengajar
- b. Bersifat sobyektif
- c. Komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi
- d. Dikaitkan dengan pengembangan profesional guru.

Kepala sekolah sebagai seorang evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang

---

<sup>12</sup> Akhmad, Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016) h. 89.

dimiliki guru. Dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian secara lebih akurat. Menurut Ronald T.C Boyd ada beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang digunakan oleh evaluator, diantaranya:

- a. Mengobservasi kegiatan kelas (observe classroom activities). Ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu, observasi dapat dilaksanakan secara formal dan direncanakan atau secara informal dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (valuable).
- b. Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dan merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indikator sejauh mana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi).
- c. Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai

evaluators, seperti; siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan self evaluation akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka dimensi penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap empat kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu.<sup>14</sup>

#### 1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari : (a) Identitas Silabus, (b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar (KD), (d) Materi Pembelajaran, (e) Kegiatan Pembelajaran, (f) Indikator, (g) Alokasi Waktu, (h) sumber Pembelajaran. Program Pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen : (a) Identitas RPP,

---

<sup>13</sup> *Ibid*, h.30.

<sup>14</sup> Rusman, *Op. Cit*, h. 75-78.

(b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar (KD), (d) Indikator, (e) Tujuan Pembelajaran, (f) Materi Pembelajaran, (g) Metode Pembelajaran, (h) Langkah-langkah Kegiatan, (i) Sumber Pembelajaran, (j) Penilaian.

## 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung guru secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru, yang meliputi kegiatan:

### a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif dikelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seseorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan

pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Menurut Hamalik yang dikutip oleh Azhar Arsyad mengemukakan bahwa pemakaian media pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat membangkitkan motivasi dan rangsangan kegiatan belajar mengajar dan bahkan membawa pengaruh-pengaruh psikologi terhadap siswa. Penggunaan media pembelajaran pada tahap orientasi pembelajaran akan sangat membantu keefektifan proses pembelajaran dan penyampaian pesan dan isi pembelajaran pada saat itu.<sup>15</sup> Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar disamping mengerti dan memahami buku teks. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/ sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses

---

<sup>15</sup> Azhar, Arsyad, *Media Pembelajaran*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015), h. 15.



pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan obyek nyata yang ada disekitar sekolahnya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan. Metode adalah cara tertentu yang digunakan untuk mengimplementasikan strategi yang sudah disusun dalam kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran.<sup>16</sup> Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasi penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjabatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

---

<sup>16</sup> Ekawarna, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Referensi, 2018), h.34.

#### d. Evaluasi / Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Kemampuan guru pada kegiatan evaluasi/ penelitian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi : tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta

melakukan atau meragakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat ites secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Dismaping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengelolaan dan penggunaan hasil belajar ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

- a. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pembelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersagkutan.
- b. Jika bagian – bagian tertentu dari materi pelajar tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan program pembelajaran ,

khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pembangunan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengelolaan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

1. Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
2. Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

e. Hubungan Antar Pribadi

Perencanaan pembelajaran yang kemudian diwujudkan dalam pelaksanaan pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar mengajar yang baik. Untuk itu guru harus menciptakan suasana yang mendukung sehingga apa-apa yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami siswa. Hubungan antar pribadi

dalam proses belajar mengajar penting artinya, mengingat komunikasi yang lancar, susasana yang baik, dan keadaan yang kondusif akan memperlancar siswa dalam menangkap dan menyerap materi pembelajaran.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisien dan efektifitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kompetensi kepala sekolah perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan peran dari kepala sekolah itu sendiri dan personil sekolah lainnya guru mencapai hasil yang diharapkan.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru, pegawai, dan pesuruh), membina kerja sma yang harmonis antar anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staff yang dipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin staff menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan disekolah. Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang

hendak dipengaruhi yaitu par guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu *charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulatory, individual consideration*. Pengelolaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Dalam memimpin guru dan staff pegawai setiap top maupun middle management memiliki fungsi kepemimpinan masing-masing. Kepemimpinan yang digunakan adalah fungsi kepemimpinan *charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulatory, individual consideration*. Keberhasilan pendidikan disekolah bukan saja ditentukan oleh kepemimpinan pemimpin, melainkan juga para bawahan (guru, dan staf pegawai) sebagai pelaksana akan memberikan peranan yang sangat penting dalam sekolah. Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Keberhasilan organisasi atau perubahan juga sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Pelaksanaan suatu kepemimpinan tidak terlepas dari perilaku atau cara-cara yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga bawahannya akan menjalankan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan produktif juga

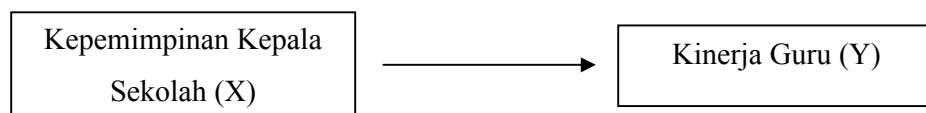
pemimpin menerapkan fungsi kepemimpinan tertentu, maka kinerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan sangat baik.

Tolak ukur dari kinerja guru sendiri meliputi aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Disamping itu motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada prestasi kerja, teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan landasan teori kerangka pikir yang dikemukakan, maka kerangka pikir konseptualnya sebagai berikut.

**Gambar 1**

**Kerangka Pikir**



Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru

Keterangan :

X = Variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah )  
mencakup : *charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulatory, individual consideration.*

Y = Variabel terikat (kinerja guru) meliputi : perencanaan  
pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan  
penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian.

#### **E. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati yang berjudul “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abung Selatan Tahun Pelajaran 2016/2017”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Emiarti menunjukkan bahwa :

Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh uji statistic regresi linier sederhana diperoleh  $R= 0,703^a$  dan berdasarkan signifikan 0,05 dengan uji T diperoleh  $F \text{ hitung} > F \text{ table} = 12.344 > 2,852$ .

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria yang berjudul “Pengaruh Kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2015/2016”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh fitria menunjukkan bahwa:



Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} (45,514) > F_{table} (4,26)$  menghasilkan hipotesis diterima.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Lestari yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalirejo Lampung Tengah Tahun Ajaran 2015/2016”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita Lestari menunjukkan bahwa:

Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan  $F_{hitung} = 31,892 > F_{table} = 4,062$  dengan koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,780 dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,609 yang berarti kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 60,9%.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Jumiati yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumiati menunjukkan bahwa:

Ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil perhitungan  $F_h > F_t$  yaitu  $72,150 > 2,380$  dengan koefisien determinan  $R^2 = 0,719$ .

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Kumala Dewi yang berjudul “Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMA Negeri 1 Way Abung Tahun Pelajaran 2017/2018”.

Hasil yang dilakukan oleh Ika Kumala Dewi menunjukkan bahwa:

Ada pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru terhadap semangat kerja guru yang ditunjukkan oleh  $R_{12} = 0,497$  dan  $F_{hitung} = 8,422 > F_{table} = 3,15$ .

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan diatas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini hipotesis adalah : “ Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan serta alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Menurut Mardalis metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.

Menurut Zakiah Derajat Metode sama artinya dengan metodenya yaitu suatu penyelidikan yang sistematis dan formulasi metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian. Sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur dan cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-

langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru yang menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

#### 1. Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengelolaan data yang telah meliputi pula prosedur pengumpulan data dan peneliti harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis dan tujuan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka peneliti ini menggunakan kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Penelitian ini mencari data empirik yang sistematis dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Muhamaadiyah 1 Sukarame.

## **B. Populasi dan Sample**

### **a. Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di MA Muhammadiyah 1 Sukarame yang berjumlah 24 orang.

### **b. Sample**

Mengingat jumlah populasi kurang dari seratus, maka sample diambil adalah semua guru yang ada di MA Muhammadiyah 1 Sukarame yang berjumlah 24 orang.

## **C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **a. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/ independent variable/ predictor dan variabel terikat/ dependent variable/ kriterium. Variabel dipandang sebagai variabel yang diduga mempengaruhi variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepeksikan oleh guru (X), sedangkan variabel adalah kinerja guru (Y).

#### **a. Definisi Operasional Variabel**

Ada tiga definisi variabel yang akan disampaikan yaitu definisi operasional variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) di MA Muhammadiyah 1 Sukarame sebagai berikut:

## 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan intraksi antar sekolah dengan bawahannya pengukurannya dengan indikator;

- a) Mempengaruhi
- b) Mendorong
- c) Membimbing
- d) Mengarahkan
- e) Menggerakkan

## 2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan guru atau performen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur dengan indikator sebagai berikut ;

- a. kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. kemampuan mengevaluasi hasil belajar

- e. melaksanakan program pengayaan
- f. melaksanakan program remedial

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima option alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut :

#### Penetapan Skor Jawaban Angket

No	Nilai	Kriteria	Tanggapan
1	4	Sangat baik/ Tinggi	Sangat Setuju
2	3	Baik / Tinggi	Setuju
3	2	Cukup	Ragu-ragu
4	1	Tidak baik/ Rendah	Tidak setuju

Adapun kisi-kisi instrumen variabel penelitian sebagai berikut :

#### Kisi- kisi instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Butir soal
Kepemimpinan kepala madrasah (X)	1) Mempengaruhi	1-6
	2) Mendorong	7-11
	3) Membimbing	12-19

	4) Mengarahkan	20-24
	5) Menggerakkan	25-30

**Kisi-kisi Instrumen variabel kinerja guru (Y)**

Variabel	Indikator	Butir Soal
Kinerja Guru (Y)	1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran	1-6
	2) kemampuan melaksanakan pembelajaran	7-16
	3) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi	17-20
	4) kemampuan mengevaluasi hasil belajar	21-24
	5) melaksanakan program pengayaan	25-26
	6) melaksanakan program remedial	27-30

Berdasarkan kisi-kisi tersebut kemudian disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data untuk



penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data bersekala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir indtumen ini bersifat non-tes dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3 dan 4. Dimana analisis akan dilakukan secara kuantitatif.

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disusun dalam bentuk skala likert dengan empat pilihan alternatif jawaban dengan dua bentuk pernyataan :

Sekor pernyataan :

1. Skor 4 = Sangat sesuai
2. Skor 3 = Sesuai
3. Skor 2 = Tidak Sesuai
4. Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dapat dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data di lapangan.

## **b. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/ kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang

kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan dan variabel dengan teliti. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Sedangkan validitas empiris yang peneliti mencoba instrumennya pada sasaran variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba instrumennya pada sasaran yang sesuai dengan sasaran penelitian. Seiring juga disebut dengan kegiatan uji coba. Validitas empiris menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 16. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid.

a) Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Dalam uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X). Dan tingkat hubungannya, 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 :

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji validitas product pearson correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pernyataan lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah sudah valid.

#### b) Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Setiap uji dalam sistematik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji validitas product pearson correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adlah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diatas dinyatakan koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,361, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang kompetensi profesional guru sudah valid.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel menurut Sugiyono adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sample penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 16.

#### **D. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows versi 16. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

##### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala linier berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban. Analisis data menggunakan Software SPSS Windows Versi 16.

##### **2. Uji prasyarat analisis**

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi prasyarat untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linier dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi

normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sample yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apakah pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 16. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji kolmogrov-smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev from liniarity lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar dari pada F table maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya

jika harga F hitung lebih kecil dari pada harga F table maka arah regresinya dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikasinya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah ( X ) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor

untuk pengujian hipotensis yang telah diajukan atau untuk mrengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriterian F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan

uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 16.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dengan memperhatikan beberapa faktor seperti obyek penelitian, tujuan penelitian, lokasi, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga penelitian dan teknik analisis data. Ada beberapa metode atau teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

### **1. Metode angket (kuesioner)**

Angket merupakan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Angket atau kuosioner yang digunakan penulis secara tertutup dan menggunakan skala liniert.

### **2. Metode Observasi (Pengamatan)**

Metode observasi adalah suatu cara dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat sistematis tahap hal-hal yang diselidiki.

### **3. Interview (Wawancara)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlahnya responden sedikit/kecil.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi lokasi

- a. Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung didirikan pada tahun 2001, sekolah ini dirintis oleh Bapak Burda'i Pulungan beserta Drs, H. Soedja'ie DJ (Alm) dan Bapak Moh. H. Nachroewi pada tanah seluas 2.280 M<sup>2</sup>. Untuk gedung sekolah 6 unit dengan 3 ruang untuk Madrasah Tsanawiyah dan 3 ruang untuk Madrasah Aliyah Muhammadiyah dengan konstruksi bangunan yang permanen.

1. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Sukarame
2. No. Statistik Madrasah : 131218710003
3. Akreditasi Madrasah : B ( Akreditasi )
4. Alamat Lengkap Madrasah : Jl. Terusan Pulau Bawean 2 RT.03/RW.03, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung , Provinsi Lampung, No. Telp (0721) 783022
5. Nama Kepala Sekolah : Hadi Sururuddin, S.Pd.I
6. No. HP : 081379439630
7. Nama Yayasan : Madrasah Aliyah Muhammadiyah

8. Alamat Yayasan : Jl. Terusan Pulau Bawean 2  
RT.03/RW.03 Sukarame I Bandar Lampung, Telp. No Telp.:  
0721) 783022
9. NPWP Madrasah : 00.812.249.1- 323,000
10. No. Akte Pendirian Yayasan : D/MA/BL /172/2002
11. Kepemilikan Tanah : a. Milik Perguruan  
Muhammadiyah  
: b. Luas Tanah 2280 M<sup>2</sup>
12. Status Bangunan : Perguruan Muhammadiyah
13. Luas Bangunan : 1280 M<sup>2</sup>
14. No. Rekening : 8905030112



No	TahunPelajaran	Kelas X		Kelas XI	Kelas XII	Jumlah	Jumlah Rombel	Jumlah Ruang
		MIPA	IIS					
1.	2013 / 2014	-	23	20	20	64	4	4
2.	2014 / 2015	-	26	21	18	55	4	4
3.	2015 / 2016	-	20	27	26	73	4	4
4.	2016 / 2017	-	26	25	25	76	4	4
5.	2017 / 2018	-	26	27	25	78	4	4
6.	2018 / 2019	22	25	36	31	114	4	4

### 1. Visi

“Terwujudnya Madrasah Aliyah yang amanah, akuntabel, sertamelahirkan insane kamil yang berakhlakul karimah yang berkemajuan.”

#### Indicator Visi:

1. Mampu mengamalkan nilai-nilai Ajaran Agama Islam secara benar dan konsekuen.
2. Berprestasi dalam berbagai even kegiatan/perlombaan baik akademis maupun non akademis.
3. Mampu melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.

4. Perolehan nilai akademis peserta didik meningkat dari tahun ketahun.
5. Mampu melahirkan peserta didik yang kreatif dan inovatif
6. Tenaga pendidik dan kependidikan bekerja secara professional;
7. Disiplin warga sekolah sesuai dengan standar yang berlaku;
8. Kegiatan pembinaan dan pengembangan minat, bakat dan kemandirian siswa;
9. Menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam berbagai kegiatan yang positif.

## 2. Misi

- a. Melahirkan kemampuan peserta didik dalam memahami, menghayati, mengamalkan ajaran islam.
- b. Meningkatkan sumberdaya manusia dan tenaga pendidik dan kependidikan
- c. Mengingatn kerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan (stake holder)
- d. Meningkatkan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan.
- e. Meningkatkan pengelolaan administrasi secara cepat, tepat dan akuntable.
- f. Membentuk manusia berkemajuan yang memiliki etostajdid, berfifkircerdas, alternative dan berwawasan luas.

### 3. Tujuan Madrasah

- a. Tercapainya Ujian Nasional (UN) dan Ujian Akhir Madrasah Berstandar Nasional (UAMBN) sesuai dengan yang ditetapkan.
- b. Menghasilkan lulusan yang mampu bersaing untuk melanjutkan perguruan tinggi .
- c. Bersatunya seluruh komponen madrasah/ sekolah secara aktif dalam pengelolaan Madrasah.
- d. Penerapan sistem komputerisasi dalam urusan administrasi dan tercapainya administrasi madrasah yang standar.
- e. Memberdayakan peran serta komite madrasah, masyarakat, dan pemerintah dalam pengembangan madrasah.
- f. Tercapainya 7k untuk membentuk suasana kondusif.
- g. Diraihnya kejuaraan tingkatan kecamatan, kota, provinsi, dan nasional dalam bidang akademis dan non akademis.
- h. Mampu bersaing dalam bidang IPTEK
- i. Mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas sosial keagamaan.

#### b. Sasaran yang ingin dicapai:

##### 1. Aspek Peningkatan Manajemen Sekolah

1. Menyelenggarakan Manajemen sekolah secara terbuka dan kerjasama

2. Memiliki gedung perpustakaan permanent
3. Melengkapi literature dan bahan bacaan sesuai dengan pelajaran dan non pelajaran
4. Pengambilan keputusan secara terbuka dengan melibatkan semua warga sekolah
5. Melengkapi sarana administrasi
6. Melengkapi computer
7. Penggunaan anggaran dengan baik dan transparan

## 2. Aspek Pengembangan Kurikulum dan Sistem Pengujian.

1. Guru membuat silabus dalam pelaksanaan KTSP dan Kurikulum 2013 ( KURTILAS)
2. Guru menggunakan Kurikulum Nasional dan Metodologi serta sumber pembelajaran yang tersedia
3. Pemanfaatan sumber pelajaran ,baik pelajaran Kurikulum maupun local
4. Melibatkan semua guru dalam penyusunan perencanaan program Pengembangan Kurikulum.
5. Evaluasi dilaksanakan setiap bulan, triwulan, dan semester.

### 3. Aspek Pembinaan Kesiswaan

1. Pelatihan kepemimpinan
2. Pelatihan kepramukaan
3. Pembinaan Akidah dan Budi Pekerti

### 4. Aspek Pengembangan Fasilitas/ Sarana dan Prasarana

1. Pembangunan gedung baru untuk ruang belajar dan perpustakaan serta untuk laboratorium bahasa sangat diperlukan.
2. Penambahan buku referensi pembelajaran dan buku-buku perpustakaan.
3. Pengadaan alat-alat peraga kegiatan belajar mengajar.
4. Penambahan lapangan olahraga dan peralatan
5. Pengadaan gedung Lab. Bahasa.

### 5. Aspek Pembangunan Ketenagaan/Personalia.

1. Guru mengikuti MGMP
2. Pengangkatan Guru sesuai dengan Besic.
3. Mengikut sertakan pelatihan – pelatihan
4. Mengikuti pelatihan manajemen sekolah

## 6. Aspek Pengembangan Kesiswaan

1. Memberikan kegiatan extra kulikuler pelatihan computer dan kesenian
2. Memberikan kegiatan extra kulikuler HW, Voli Ball dan Tenismeja, BBQ

### B. Penyajian Data

#### 1. Data Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Butir Pernyataan	r Hitung	r Table	Uji Validitas
1	.625	0,361	VALID
2	.599	0,361	VALID
3	.838	0,361	VALID
4	-.496	0,361	TIDAK VALID
5	.425	0,361	VALID
6	.729	0,361	VALID
7	.059	0,361	VALID
8	.751	0,361	VALID
9	.911	0,361	VALID
10	.775	0,361	VALID
11	.897	0,361	VALID
12	.797	0,361	VALID
13	.370	0,361	VALID
14	.747	0,361	VALID
15	.302	0,361	TIDAK VALID
16	.397	0,361	VALID
17	.131	0,361	TIDAK VALID
18	.276	0,361	TIDAK VALID
19	.042	0,361	TIDAK VALID
20	-.184	0,361	TIDAK VALID
21	.598	0,361	VALID
22	.633	0,361	VALID
23	.464	0,361	VALID
24	.424	0,361	VALID
25	.111	0,361	TIDAK VALID



26	451	0,361	VALID
27	520	0,361	VALID
28	.389	0,361	VALID
29	-.062	0,361	TIDAK VALID
30	-.201	0,361	TIDAK VALID

## 2. Data Kinerja Guru (Y)

Butir Pernyataan	RHitung	rTable	Uji Validitas
1	-.245	0,361	TIDAK VALID
2	.363	0,361	VALID
3	.381	0,361	VALID
4	.368	0,361	VALID
5	.048	0,361	TIDAK VALID
6	.134	0,361	TIDAK VALID
7	.549	0,361	VALID
8	.364	0,361	VALID
9	.631	0,361	VALID
10	.234	0,361	TIDAK VALID
11	.000	0,361	TIDAK VALID
12	.383	0,361	VALID
13	.392	0,361	VALID
14	.448	0,361	VALID
15	.631	0,361	VALID
16	.379	0,361	VALID
17	.415	0,361	VALID
18	.513	0,361	VALID
19	-.060	0,361	TIDAK VALID
20	-.209	0,361	TIDAK VALID
21	.371	0,361	VALID
22	-.209	0,361	TIDAK VALID
23	-.012	0,361	TIDAK VALID
24	.115	0,361	TIDAK VALID
25	.361	0,361	VALID
26	.171	0,361	TIDAK VALID
27	.457	0,361	VALID
28	.371	0,361	VALID

### 3. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan hasil normalitas menggunakan Kalmogrow Smirnov sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72273561
Most Extreme Difference	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.101
Kolmogrov-Smirnov Z		.780
Asymp. Sig. (2-tailed)		.577

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,577 lebih besar dari 0,420, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala madrasah (X) dan kompetensi kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Diperoleh dari perhitungan uji linearitas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program statistical product & service Sollution 16.00 (SPSS) sebagai brikut:

	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
Kinerja Between Groups (Combined)	213.833	14	15.274	1.172	.381
Kepemimpinan linearity	7.463	1	7.463	.572	.461
an Deviation from linearity	206.371	13	15.875	1.218	.354
whithin groups	195.533	15	13.036		
total	409.367	29			

Sumber : data diolah menggunakan SPSS16

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh signifikasi pada linearity sebesar 0,461. Karena nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

### C. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan SPSS 16. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji prasyarat analisis dan tahap uji hipotesis.

#### 1. Uji Hipotesis

Untuk menjawab rumusan masalah “apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah 1 sukame Bandar Lampung”, untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut:

Model	Sum of squares	Df	Mean squares	F	Sig
1 Regression	7.463	1	7.463	.520	.477
Residual	401.904	26	14.354		
Total	409.367	29			

- a. Predictors : (constant), kepemimpinan kepala
- b. Dependent Variabel : kinerja guru

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $0,52 > 4,20$ . Maka untuk model regresi sederhana dapat diartikan bahwa  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah 1 Sukarame Bandar Lampung diterima, konsekuensi  $H_0$  ditolak.

## 2. Uji Regresi sederhana

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Solution 16.00*.

Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan

dua variabel tersebut. Adapun hasil perhitungan berdasarkan output komputer dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Berdasarkan output diatas diperoleh koefisien sebesar 0,135 dan konstanta sebesar 113.342. maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 113.342 + 0,135X$ . Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah meningkatkan sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,135 poin pada konstanta 113.342. dengan kata lain bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka kinerja guru akan meningkat.

$$Y = a + bx$$

Y = nilai di prediksikan (Kinerja Guru)

a = bilangan konstan (nilai kinerja guru untuk kepemimpinan kepala madrasah=0)

b = bilangan koefisien prediktor (koefisien regresi)

$$Y = 113.342 + 0,135X$$

Berdasarkan output komputer diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square 0,018. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18%, dan sisanya sebesar 82% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi faktor

pembahasan dalam penelitian ini. Persamaan regresinya yaitu  

$$Y=113.342 + 0,135X$$

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data yang telah dilakukan, dalam bagian ini disajikan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah menurut persepsi guru madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Sukarame Bandar Lampung cukup memadai. Ini berarti kepala madrasah cukup memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, mendorong membimbing, dan mengarahkan dan menggerakkan sumber-sumber daya pendidikan guna mencapai peningkatan prestasi kerja, sehingga dengan kemampuan tersebut akan lebih mendorong terlaksananya penyelenggaraan pendidikan di madrasah dengan baik.

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Sukarame Bandar Lampung adalah 0,018 atau 18 %. Ini berarti jika kepemimpinan kepala madrasah baik dapat menaikkan tingkat kinerja guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Sukarame. Baik tidaknya kepemimpinan kepala Madrasah dapat menentukan baik tidaknya

kinerja guru. Kepala Madrasah harus dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa untuk bekerja guru mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, akan meningkatkan kinerja guru, dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah kurang baik, maka tingkat kinerja guru akan rendah.

## 2. Kinerja guru (Y)

Secara umum kinerja guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Sukarame cukup baik, ini mengindikasikan bahwa guru-guru MA Muhammadiyah 1 Sukarame cukup mampu dalam:

menyusun perencanaan pembelajaran yang meliputi prosentase kesiapan dalam menyusun RPP, Kualitas kemampuan dalam menyusun RPP, kelengkapan Substansi RPP, Kesesuaian RPP dengan kondisi siswa dan teknologi pembelajaran, keteraturan administrasi guru.

Kemampuan dalam melaksanakan pengajaran yang meliputi frekuensi apersepsi, keterpaduan dalam proses KBM, perhatian terhadap interaksi dalam KBM, Variasi metode pembelajaran, kemampuan mengakhiri pembelajaran, usaha mengembangkan bahan ajar cetak, usaha mengembangkan bahan ajar audio dan visual, kemampuan mempertimbangkan beban mengajar, kesesuaian KBM dengan kalender akademik, frekuensi

program remedial, pelaksanaan KBM dengan menggunakan teknologi komputer, kemampuan menggunakan metode pembelajaran, pembiasaan pembelajaran berbahasa ingris;

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

Kemampuan melaksanakan penilaian yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi, kelengkapan prasyarat pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Kepemimpinan kepala madrasah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala madrasah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari madrasah tersebut. Sehingga apa yang ditugaskan tersebut dapat selesai secara baik dan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah 1 Sukarame Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig  $0,577 > 0,420$ . Selain itu dapat juga melihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $0,52 > 4,20$ . Maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah Bandar Lampung diterima,  $H_0$  ditolak.

Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah Bandar Lampung adalah sebesar 18%, dan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi faktor pembahas dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

### **1. Bagi kepala sejomlah**

Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru mengandung pengaruh yang positif, maka dapat disarankan agar kepala Madrasah berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

### **2. Bagi Guru**

Bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuanyang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai atasannya. Hal ini dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala madrasah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014.
- Akhmad Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru*, (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com>)
- Anwar Chairul, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: suka-press: 2014).
- Anwar Chairul, *Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Konteporer*, (Yogyakarta: IReISOD: 2017).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, jakarta : Rineka Cipta, 1998.
- Azhar Arsyad, *Media Pembelajaran*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015.
- Chaniago, Nasrul Syakur, *Manajemen Organisasi*, Bandung : Ciptapustaka, 2011.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017.
- Depdikbud. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2018.
- Depdiknas. *Pedoman Manajemen Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2014.
- Depdiknas. *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2005.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010.
- Ekawarna, *Penelitian Tindakan Kelas*, Referensi, 2017
- Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan menurut Islam*, Yogyakarta : UGM Press, 2001.
- <http://www.Blogger> Kejora / Tugas Dan Fungsi Kepemimpinan.html.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindro Persada, 2015.

- M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta, 2011.
- Mardalis, *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, Bandung : Ciptapustaka, 2010.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Rifa'i, Muhammad dan Fadhli, Muhammad, *Manajemen Organisasi*, Bandung : Citra Pustaka, 2013.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2014.
- Umam, Kaerul, *Manajemen Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia, 2012.
- Veithzal Rivai dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2017.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Zakiah, Daradjat, *Pengajaran Agama Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016.

## ANGKET KINERJA GURU

Identitas Responden :

Nama	:
Mata Pelajaran yang dipegang	:

Petunjuk Pengisian:

Bacalah pertanyaan di bawah ini dan diberikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Ragu-ragu

1 = Tidak Setuju

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya sampaikan terima kasih.

Daftar Pernyataan

NO	Pernyataan	4	3	2	1
1	Tujuan pembelajaran yang dirumuskan disesuaikan dengan kompetensi dasar				
2	Materi pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
3	Penyusunan bahan belajar disusun secara sistematis				
4	Materi ajar yang dikelompokkan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik				
5	Materi ajar yang digunakan disesuaikan dengan alokasi waktu pembelajaran				
6	Media/ alat pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan materi pembelajaran				
7	Media/ alat pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan perkembangan peserta didik				
8	Media/alat pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kelas				
9	Strategi dan metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran				
10	Strategi dan metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan perkembangan peserta didik				
11	Langkah-langkah dalam proses pembelajaran yang ditentukan berdasarkan metode pembelajaran yang digunakan				

12	Sumber belajar yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
13	Sumber belajar yang digunakan sesuai dengan materi pembelajaran				
14	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
15	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran				
16	Ruang, alat dan media pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar mampu dalam mengawali pelaksanaan pembelajaran				
17	Menyampaikan kompetensi dasar atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa				
18	Bahan belajar yang dijelaskan memiliki kejelasan sesuai dengan materi pembelajaran				
19	Menyampaikan materi pembelajaran yang dilakukan secara sistematis				
20	Mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib				
21	Mampu menggunakan teknik tanya jawab dalam meningkatkan partisipasi siswa dikelas				
22	Mampu membagi waktu dengan tepat, sehingga proses pembelajaran berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan				
23	Mampu menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar, sehingga pembelajaran tidak monoton yang disesuaikan dengan materi				
24	Mampu menggunakan media pembelajaran yang disesuaikan dengan materi				
25	Mampu meningkatkan efektivitas variasi gerakan badan dalam proses pembelajaran				
26	Memiliki ketepatan dalam menggunakan bahasa dan isyarat dalam proses pembelajaran				
27	Mampu memanfaatkan kecukupan dan proporsi alokasi waktu yang tersedia				
28	Dalam mengevaluasi pembelajaran menggunakan penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan				
29	Mampu menggunakan bentuk dan jenis penilaian yang telah ditentukan				
30	Dalam memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan				
31	Mampu mengulang secara ringkas atau meninjau kembali materi yang telah diberikan				
32	Mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi				
33	Mampu melakukan penilaian selama proses pembelajaran dikelas				
34	Mampu memeriksa hasil tes siswa atau memberi skor tes				

	hasil belajar siswa secara objektif				
35	Mampu memiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan tes yang diberikan				
36	Mampu menginformasikan hasil penilaian pembelajaran kepada siswa				
37	Mampu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasi di bawah rata-rata				
38	Mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata				



## ANGKET KEPALA MADRASAH

Identitas Responden :

Nama	:
Jabatan atau Pelajaran yang dipegang	:

Petunjuk Pengisian:

Bacalah pertanyaan di bawah ini dan diberikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

4 = Sangat Setuju

3 = Setuju

2 = Ragu-ragu

1 = Tidak Setuju

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya sampaikan terima kasih

Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	4	3	2	1
1	Setiap permulaan tahun ajaran baru, kepala madrasah mewajibkan guru untuk membuat RPP dan silabus mata pelajaran				
2	Kepala madrasah menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi				
3	Kepala madrasah menunjukkan sikap dan prilaku teladan sebagai sumber inspirasi guru				
4	Kepala madrasah mengajak guru untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat				
5	Kepala madrasah memerintahkan guru untuk memberikan layanan prima kepada peserta didik				
6	Kepala madrasah berkomunikasi secara efektif dengan guru				
7	Kepala madrasah menerapkan disiplin yang tinggi dan tidak kaku terhadap guru				
8	Kepala madrasah membangkitkan semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya				
9	Kepala madrasah memberikan sanksi atau peringatan kepada guru yang kurang disiplin				



	dalam melaksanakan tugas				
10	Kepala madrasah mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan				
11	Kepala madrasah memberikan pujian atau penghargaan (Reward) bagi guru yang berprestasi				
12	Kepala madrasah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru				
13	Kepala madrasah membimbing guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang sesuai dengan perkembangan peserta didik				
14	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun silabus pembelajaran				
15	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
16	Kepala Madrasah membimbing guru untuk memilih metode-metode mengajar yang baik				
17	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber pengajaran				
18	Kepala madrasah membimbing guru dalam penyusunan program semester				
19	Kepala madrasah membimbing guru tentang cara mempelajari pribadi peserta didik atau mengatasi problema yang dialami peserta didik				
20	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun instrumen evaluasi pembelajaran				
21	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam merencanakan perbaikan metode proses belajar-mengajar, melalui penataran, seminar, diskusi dan lain-lain				
22	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam mengajar				
23	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya				
24	Kepala madrasah mengarahkan guru tentang cara mengelola kelas				
25	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran				
26	Kepala madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik selama satu tahun mendatang				
27	Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan yang ada di madrasah				
28	Kepala madrasah mengikutsertakan guru untuk berpendapat dalam menetapkan				

	keputusan-keputusan atau kebijakan madrasah				
29	Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam pendidikan dan pelatihan guru, untuk menambah wawasan guru				
30	Kepala madrasah membagi wewenang untuk memberi tanggungjawab kepada guru				



**DAFTAR NAMA - NAMA GURU  
MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH I  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

NO	NAMA GURU	JK	TEMPAT DAN TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN TERAKHIR	TMT	JABATAN	MENGAJAR MATA PELAJARAN	JUMLAH JAM MENGAJAR	KETERANGAN
1	Mohammad Shoheh.S.Pd.I	L	Kaliwungu,03-10-1976	S1/IAIN	10/7/2001	Kepala Sekolah	A.Akhlaq,KMD	24	Honor
2	Joni Firnando,S.Pd.I	L	T.karang,24-01-1979	S1/IAIN	12/8/2006	WAKA/Guru	Penjaskes	24	Honor
3	Hasanah,S.Ag	P	Wonosobo,15-03-1968	S1/IAIN	27/08/2007	Guru	Sejarah Indonesia ,PKN	16	Honor
4	Novita Sulistiani,SE	P	T.Betung,07-11-1976	S1/UNILA	20/07/2005	Guru	Komputer	8	Honor
5	Nurani,S.Pd	P	Martapura,12-06-1980	S1/PGRI	28/01/2007	Guru	B.Indonesia XII	4	Honor
6	Rohani,S.Pd.I	P	Bandung,23-12-1979	S1/IAIN	21/07/2007	Guru	Qur'an Hadits	8	Honor
7	Supriyani,SE	P	Sukarame,02-07-1978	S1/UNILA	7/4/2005	Guru	Ekonomi,Prakarya	19	Honor
8	Tubagus Salamah,SS	P	T. Karang, 28 - 08- 1982	S1/STBA	27/08/2007	Guru	Sejarah	11	Honor
9	Abdul Karim Lubis,S.Ag	L	Medan,04-03-1970	S1/IAIN	16/06/2001	Guru	SKI	8	Honor
10	Abdul Gafur,S.Pd.I	L	Kampung Baru,25-10-1982	S1/DF	27/08/2007	Guru	B.Arab	12	Honor
11	Ahmad Khairul Anam	L	T.Betung,21-06- 1986	DLM PENDIDIKAN	1/10/2007	Guru	Geografi	11	Honor
12	Diana Sari,S.Th.I	P	Nagri Ratu,02-08-1980	S1/IAIN	27/01/2007	Guru	Kesenian	8	Honor
13	Fitri Apriyani	P	B Lampung, 06-04-1992	DLM PENDIDIKAN	01/07/2010	Guru	TU		Honor
14	Siti Komariah S.Pd	P	B. Lampung, 06-12-1983	S1/ UNILA	7/17/2017	Guru	Kimia	3	Honor
15	Juniarsih,SS	P	T.Karang,16-08-1981	S1/STBA	12/4/2005	Guru	B.Ingggris	8	Honor
16	Hadi Sururudin, S.Pd.I	L	T. Batu, 06-06-1984	S1/ UM Metro	07/1/2014	Guru	Fiqih	8	Honor
17	Rismiaty	P	B. Lampung, 24-01-1994	S1/UIN Lampung	7/17/2017	Guru	BK	3	Honor
18	Yuniarti	P	Bumi Daya,'20/08/1996	S1/UIN Lampung	7/16/2018	Guru	Pembina IPM		Honor
19	Hera Nopiolita, S.Pd	P	B Lampung, 07/06/1994	S1/ UIN Lampung	7/17/2017	Guru	Bhs Lampung	8	Honor
20	Hanifah, S.Pd	P	Margo mulyo, 24/04/ 1996	S1/ UIN Lampung	7/17/2017	Guru	Matematika	16	Honor
21	Acepudin, M.Pd	L	Kota Batu, 24/08/1990	S2/ UNILA	7/16/2018	Guru	Sosiologi	11	Honor
22	Ria Septiana, S.Pd	P	Bandar Lampung, 25/09/1984	S1/ STKIP	7/16/2018	Guru	Bhs. Indonesia X,XI	8	Honor

