

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH ALIYAH TERHADAP KINERJA GURU
DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH
BABURROHMAN TARAPUNG RAYA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Oleh :

ARIFIN PULUNGAN

NIM. 1820100313

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH ALIYAH TERHADAP KINERJA GURU
DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH
BABURROHMAN TARAPUNG RAYA**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

Oleh :

ARIFIN PULUNGAN

NIM. 1820100313

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH ALIYAH TERHADAP KINERJA GURU
DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH
BABURROHMAN TARAPUNG RAYA**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

Oleh

ARIFIN PULUNGA
NIM. 1820100138



Pembimbing I

Dra. ASNAH, MA
NIP.196512231991032001

Pembimbing II

NURSRI HAYATI
NIP.198509062020122003

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Skripsi
a.n. Arifin Pulungan

Lampiran:

Padangsidimpuan, 28 Mei 2025

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan

di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan sepenuhnya terhadap skripsi a.n. Arifin Pulungan yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Program Studi Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut dapat menjalani siding munaqosyah untuk mempertanggung jawabkan skripsi ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I,



Dra. ASNAH, M.A
NIP. 196512231991032001

PEMBIMBING II,



NURSRI HAYATI M.A
NIP. 198509062020122003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
bahwasaya yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Arifin Pulungan
NIM : 18 201 00313
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap
Kinerja Guru di MA Pondok Pesantren Salafiyah
Baburrohman Tarapung Raya

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah Menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak syah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan Pasal 14 Ayat 4 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 28 Mei 2025

Saya yang Menyatakan,



Arifin Pulungan
NIM. 18 201 00313

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN DOKUMEN DAN
KEBENARAN DOKUMEN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arifin Pulungan
NIM : 18 201 00313
Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Semester : XIV (Empat Belas)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Alamat : Tebing Tinggi kecamatan Suka Bangun kabupaten Tapanulu
Tengah

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwasanya dokumen yang Saya lampirkan dalam berkas pendaftaran Munaqasyah adalah benar. Apabila dikemudian hari ditemukan dokumen-dokumen yang palsu, maka Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, sebagai salah satu syarat mengikuti ujian Munaqasyah.

Padangsidempuan, Mei 2025

Saya yang Menyatakan,



Arifin Pulungan,

NIM. 18 201 00313



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733

Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Arifin Pulungan
NIM : 1820100313
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Terhadap Kinerja Guru Di MA Pondok Pesanteren Salafiyah Baburrohman Terapung Raya Kecamatan Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan

Ketua

Prof. Dr. H. Syafnan, M. Pd
NIP. 19590811 198403 1 0004

Sekretaris

Nursri Hayati, M. A
NIP. 19850906 202012 2 003

Anggota

Prof. Dr. H. Syafnan, M. Pd
NIP. 19590811 198403 1 0004

Nursri Hayati, M. A
NIP. 19850906 202012 2 003

Dra. Asnah, M.A
NIP. 19651223 199103 2 001

Efrida Mandasari Dalimunte, M.Psi
NIP. 19880809 201903 2 006

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Ruang Ujian Munaqasyah Prodi PAI
Tanggal : 11 Juni 2025
Pukul : 10.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : -



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Kota Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Terhadap Kinerja Guru di
MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kecamatan
Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan.

Nama : Arifin Pulungan

NIM : 1820100313

Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/ Pendidikan Agama Islam

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).



Padangsidimpuan, Mei, 2025
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan

Dr. Lely Hilda, M.Si
NIP. 197209202000032002

ABSTRAK

Nama : Arifin Pulungan
Nim : 18 201 00313
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kecamatan Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan

Latar belakang dalam penelitian ini adalah keberhasilan madrasah salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam hal ini dipimpin oleh kepala madrasah. Kepala madrasah harus memahami kunci sukses kepemimpinan. Faktor kepedulian yang kurang dari kepemimpinan yang ada, serta memberi inspirasi dan arahan terhadap bawahan merupakan permasalahan yang cukup menghambat dalam perkembangan organisasi.

Selain itu faktor kompetensi atau kemampuan pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya juga sangat mempengaruhi kinerja, sedangkan kompetensi termasuk faktor penentu keberhasilan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab . Tapanuli Selatan. Kedua, untuk mengetahui Kinerja Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Muara Batang Toru Kab . Tapanuli Selatan Dan ketiga, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Muara Batang Toru Kab . Tapanuli Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasi yaitu salah satu dari macam-macam metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam evaluasi. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan terdiri Kuisoner/Angket Dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya diperoleh hasil nilai tertinggi 140 dan nilai terendah 105 dengan rentang 35 dan standar deviasi 12,88 dan varians 144,14. Mean 120, median 119 dan modus 105, Kinerja Guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya diperoleh hasil nilai tertinggi 200 dan nilai terendah 160 dengan rentang 40 dan standar deviasi 13,78 dan varians 1289,97. Mean 189,48, median 196 dan modus 200. Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya.

Kata Kunci. Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Name : Arifin Pulungan
Reg. Number : 18 201 00313
Judul : *The Influence of the Leadership of the Head of the Senior High School on the Performance of Teachers at the MA Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Islamic Boarding School, Muara Batang Toru District, South Tapanuli Regency*

The background of this study is that the success of a madrasah is influenced by leadership, in this case led by the head of the madrasah. The head of the madrasah must understand the key to successful leadership. The lack of concern from the existing leadership, as well as providing inspiration and direction to subordinates are problems that are quite inhibiting in the development of the organization. In addition, the competence factor or the ability of the employees themselves in completing their tasks and responsibilities also greatly affects performance, while competence is a determining factor in performance success. The formulation of this research is first, How is the Leadership of the Principal of the Islamic Senior High School of the Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Islamic Boarding School, Muara Batang Toru District, South Tapanuli Regency?. Second, How is the Performance of the Teachers of the Islamic Senior High School of the Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Islamic Boarding School, Muara Batang Toru District, South Tapanuli Regency? And third, Is there an influence of the Principal's leadership on the performance of Teachers at the Salafiyah Baburrohman Terapung Raya Islamic Boarding School, Muara Batang Toru District, South Tapanuli Regency?. This research is a quantitative research with a correlation method, which is one of the various quantitative research methods used in evaluation. The data collection instruments used consist of Questionnaires/Questions, Documentation. The results of this study indicate that the Leadership of the Head of Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya obtained the highest value of 140 and the lowest value of 105 with a range of 35 and a standard deviation of 12.88 and a variance of 144.14. Mean 120, median 119 and mode 105, Teacher Performance at Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya obtained the highest value of 200 and the lowest value of 160 with a range of 40 and a standard deviation of 13.78 and a variance of 1289.97. Mean 189.48, median 196 and mode 200. And there is no influence of the leadership of the head of the madrasah on the performance of teachers at Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya.

Keywords. *Leadership, Head of Madrasah, Teacher Perf*

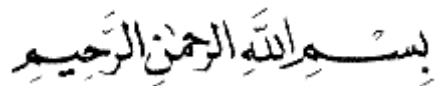
الخلاصة

الاسم : عارفين هو بلطجي
رقم التعريف : ١٨٢٠١٠٠٣١٣
العنوان : تأثير قيادة رئيس المدرسة العليا على أداء المعلم في مدرسة بوندوك
بيسانترين السلفية بابوروروهان تارابونغ رايا موارا باتانغ تورو،
محافظة تابانولي الجنوبية

الخلفية في هذه الدراسة هي أن نجاح المدرسة الدينية يتأثر بالقيادة، وفي هذه الحالة بقيادة مدير المدرسة. يجب أن يفهم مدير المدرسة الدينية مفتاح القيادة الناجحة. إن الافتقار إلى عامل الاهتمام من القيادة الحالية، وكذلك توفير الإلهام والتوجيه للمرؤوسين هو مشكلة تعيق تمامًا تطوير المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن عامل الكفاءة أو قدرة الموظف نفسه في إنجاز واجباته ومسؤولياته يؤثر أيضًا بشكل كبير على الأداء، في حين أن الكفاءة عامل محدد للأداء الناجح. وصياغة هذا البحث هي أولاً، كيف تكون قيادة رئيس المدرسة العليا بوندوك بوندوك بيسانترين سلفية بابور الرحمن تارابونغ رايا كيك. جنوب تابانولي. ثانيًا، كيف هو أداء المعلم في مدرسة عليّة بوندوك بيسانترين السلفية بابورور الرحمن تارابونغ رايا موارا باتانغ تورو كاب. جنوب تابانولي؟ وثالثًا: هل هناك تأثير لقيادة مدير المدرسة على أداء المعلمين في مدرسة السلفية بابور الرحمن السلفية بابور الرحمن الإسلامية الداخلية تارابونغ رايا موارا باتانغ تورو، كاب. جنوب تابانولي كاب. هذا البحث عبارة عن بحث كمي باستخدام أسلوب الارتباط، وهو أحد أساليب البحث الكمي المختلفة المستخدمة في التقييم. تتكون أدوات جمع البيانات المستخدمة من الاستبيانات والوثائق. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن قيادة رئيس المدرسة العليا في مدرسة بوندوك بيسانترين السلفية بابوروروهان تارابونغ رايا حصلت على أعلى قيمة وهي ١٤٠ وأقل قيمة وهي ١٠٥ بمدى ٣٥ وانحراف معياري قدره ١٢.٨٨ وتباين قدره ١٤.١٤. المتوسط ١٢٠ والوسيط ١١٩ والنمط ١٠٥، حصل أداء المعلم في مدرسة بوندوك بيسانترين سلفية بابوروروهان تارابونغ رايا على أعلى قيمة وهي ٢٠٠ وأقل قيمة وهي ١٦٠ بمدى ٤٠ وانحراف معياري ١٣.٧٨ وتباين ١٢٨٩.٩٧. المتوسط ١٨٩.٤٨ والوسيط ١٩٦ والنمط ٢٠٠. ولا يوجد تأثير لقيادة مدير المدرسة على أداء المعلمين في مدرسة سلفية بابور الرحمن تارابونغ رايا الإسلامية الداخلية.

الكلمات المفتاحية القيادة، مدير المدرسة، أداء المعلمين

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya pada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi dambaan umat, pimpinan sejati dan bijaksana.

Alhamdulillah dengan karunia dan hidayah-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kecamatan Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan yang disebabkan keterbatasan referensi yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini dan masih minimnya ilmu pengetahuan yang peneliti miliki. Namun berkat hidayah-Nya serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan sepuh hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Asnah, M.A. selaku Pembimbing I dan Nursri Hayati selaku Pembimbing II, yang telah bersedia dengan tulus untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag. Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Wakil Rektor Bidang Akademik dan

Kelembagaan, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, alumni dan Kerja sama.

3. Dr. Lelya Hilda M.Si., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan., Dr. Lis Yulianti Syafrida Siregar, S.Psi.,M.A sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Ali Asrun Lubis, S.Ag., M.Pd sebagai Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Dr. Hamdan Hasibuan, M.Pd sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
4. Dr. Abdusima Nasution, M.A sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
5. Kepala perpustakaan dan seluruh pegawai Perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Serta Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah membantu penulis dalam mengadakan buku-buku penunjang untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Ibu/Dosen, Staff dan Pegawai, serta seluruh Civitas Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis selama dalam perkuliahan.

7. Terkhusus kepada Ayahanda tercinta Almarhum Usuluddin Pulungan dan Ibunda tercinta Nur Aini Lubis, yang paling berharga yang saya miliki, yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, mendidik, membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil kepada saya mulai dari pendidikan Dasar sampai ke Perguruan Tinggi dan senantiasa memberikan dorongan, motivasi dan do'a terbaiknya serta pengorbanan yang tidak dapat diukur dan tak terhingga demi keberhasilan penulis.
 8. Terima kasih kepada saudara tercinta saya Lomria Pulungan, Rahmad Efendi Pulungan, Lukman Hakim Pulungan, Hasan Basri Pulungan, Sabdan Pulungan, Nasrudin Pulungan, Asiyah Pulungan dan Almarhumah Siti Khodijah Pulungan. yang selalu memberi support untuk saya dalam meraih gelar Sarjana Pendidikan serta terima kasih yang sebesar besarnya yang telah memotivasi tanpa henti. Semoga abang, kakak dan adik saya selalu dilindungi oleh Allah SWT.
 9. Terima kasih kepada Mei Yani Nasution sebagai support sistem saya yang telah memberikan do'a, semangat, bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi.
 10. Terimakasih kepada Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kecamatan Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini.
- Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Dengan berserah diri kepada Allah Swt

penulis mohon ampun atas segala kesalahan dan kesilapan yang terdapat dalam skripsi ini dan kepada pembaca penulis mohon maaf. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Padangsidempuan, 22 April 2025
Penulis

Arifin Pulungan
Nim. 1820100313

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identitas Masalah	8
C. Batasan masalah	9
D. Definisi Oprasional Variabel	10
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian.....	11
G. Mampat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Peraktis.....	11

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori	13
1. Kepemimpinan kepala madrasah.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan.....	13
b. Tugas Kepemimpinan	16
c. Fungsi Kepemimpinan.....	16
d. Pengertian Kepala Madrasah	18
e. Fungsi Kepala Madrasah	19
f. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	21
2. Kinerja guru	27
a. Pengertian kinerja	27
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	28
c. Penilaian Kinerja Guru	34
d. Indikator Kinerja Guru	36
3. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru ...	42
B. Penelitian yang relevan	43

C. Kerangka berpikir.....	44
1. Kepemimpinan	44
2. Kepala madrasah	44
3. Kinerja	45
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru	46
D. Hipotesis.....	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian	49
B. Jenis dan metodologi penelitian	49
C. Populasi dan sampel	50
D. Instrumen penelitian	51
1. Kuisioner/Angket	51
2. Dokumentasi	54
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	55
1. Validitas Instrumen.....	55
2. Reliabilitas Instrumen	57
F. Analisis Data.....	58
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Homogenitas	59
3. Uji Kolerasi.....	60
4. Uji Regresi	61
5. Mencari Nilai Koefisien Korelasi rxy.....	62
6. Uji t (Konversi dari Nilai rxy)	63
7. Koofisien Determinasi.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	66
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (variabel x)	66
2. Kinerja Guru	68
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru	70
B. Uji Korelasi.....	71
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
D. Keterbatasan Penelitian	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran-saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan	43
Tabel 3.1	Kisi kisi angket meliputi Kepemimpinan Kepala Madrasah	52
Tabel 3.2	Kisi-kisi Kinerja Guru	53
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 3.4	Output hasil perhitungan SPSS Variabel X	58
Tabel 4.1	Output SPSS Kepemimpinan Kepala Madrasah	66
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi	67
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	68
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi	69
Tabel 4.5	Variabel Y	70
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Homogenitas Varians	71
Tabel 4.7	Uji Korelasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	67
Gambar 4.2	Histogram Kinerja Guru	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik.¹

Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwasanya pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertawakkal kepada Allah Subhana Wata'ala, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Dari pemaparan diatas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut,

¹Ilaar. *Pengembangan Kreativitas dan Entrepreneurship dalam Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.40

²Rizky Rinaldy Inkiriwang, "Kewajiban negara dalam penyediaan fasilitas pendidikan kepada masyarakat menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional," *Lex Privatum* Volume 8, no. 2 2020, hlm. 143-144.

banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah sistem kepemimpinan kepala madrasah.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (PermendikbudRistek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menyatakan bahwa yang dimaksud kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan yang meliputi Taman Kanak-kanak, Taman Kanak-kanak luar biasa, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Dalam Peraturan tersebut dinyatakan bahwa Guru yang diberi penugasan sebagai kepala sekolah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) dari perguruan tinggi dan program studi yang terakreditasi;
2. Memiliki Sertifikat Pendidik;
3. Memiliki Sertifikat Guru Penggerak;
4. Memiliki pangkat paling rendah penata muda tingkat I, golongan ruang III/b bagi Guru yang berstatus sebagai PNS;
5. Memiliki jenjang jabatan paling rendah Guru ahli pertama bagi Guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;

6. Memiliki hasil penilaian kinerja Guru dengan sebutan paling rendah Baik selama 2 (dua) tahun terakhir untuk setiap unsur penilaian;
7. Memiliki pengalaman manajerial paling singkat 2 (dua) tahun di satuan pendidikan, organisasi pendidikan, dan/ atau komunitas pendidikan;
8. Sehat jasmani, rohani, dan bebas narkoba, psikotropika, dari zat adiktif lainnya berdasarkan surat keterangan dari rumah sakit pemerintah;
9. Tidak pernah dikenai hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. Tidak sedang menjadi tersangka, terdakwa, atau tidak pernah menjadi terpidana
11. Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diberi penugasan sebagai Kepala Sekolah.

Perbaikan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala madrasah yang berkualitas, tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai pemegang kebijakan, kepala Madrasah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya madrasah. Secara lebih spesifik kepala madrasah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara warga madrasah agar tercipta suasana yang kondusif, bersemangat, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki keahlian khusus guna mencapai tujuan organisasi atau suatu kelompok. Pendidikan sebagai bagian dari bidang kehidupan manusia terwujud secara nyata dalam sebuah organisasi yang dikenal institusi atau lembaga pendidikan, institusi lembaga pendidikan yang di maksud bisa saja dalam bentuk yang lebih dikenal dengan nama madrasah. Pada hakikatnya madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Pemimpin dalam lembaga di madrasah tersebut ialah kepala madrasah.

Terkait dengan hal ini, ada tiga pandangan dalam memahami fenomena kepemimpinan. *Pertama*, kepemimpinan tidak memusatkan perhatian pada kekuatan individual, bukan pada posisi atau status yang ia miliki. Di dalam perspektif Weber, sebuah kepemimpinan yang memusatkan perhatian pada prosedur hukum disebut otoritas hukum. *Kedua*, tipe kepemimpinan tradisional yang didasarkan pada kepercayaan yang mapan tentang kesucian tradisi lama. Status seorang pemimpin ditentukan oleh adat/kebiasaan lama yang dipraktekkan oleh masyarakat di dalam tradisi tertentu. *Ketiga*, kepemimpinan bisa dipahami sebagai kemauan di dalam diri seseorang. Di dalam perspektif Weber, kepemimpinan yang memiliki sumber dari kekuasaan yang terpercaya disebut otoritas kharismatis.³

Kepemimpinan kepala Madrasah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala madrasah

³Surahman Amin dan Ferry Muhammadsyah Siregar, "Pemimpin dan kepemimpinan dalam AL-qur'an," *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran* Volume 1, no. 1 2015 hlm. 33-34.

merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mencapai visi pemimpin harus menetapkan kegiatan yang tepat dan memerintahkan para Guru dan staff untuk mengambil peran dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara itu kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat madrasah sehingga ia juga harus menghindarkan diri dari wacana retorika dan perlu membuktikan bahwa ia memiliki kemampuan kerja secara profesional serta menghindari diri dari aktivitas yang dapat menyebabkan pekerjaan yang ada di madrasah menjadi sangat membosankan.

Kepala madrasah juga merupakan personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu madrasah sedangkan guru berada diposisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan proses belajar mengajar di samping peran siswa, karyawan madrasah dan juga orang tua siswa. Kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang di dalamnya terdapat kepribadian, keterampilan dalam mengelolah madrasah termasuk dalam mengenai masalah yang timbul di madrasah, kepemimpinan serta kemampuan menjalani hubungan antara manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar mengajar di madrasah.⁴

Kinerja Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik padapendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan

⁴ Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. (2002) diakses pada 21 Mei 2025 dari Jurnal Visi Ilmu Pendidikan <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67060389/2002-libre.pdf>.

dasar, dan pendidikan menengah (UU No 14 tahun 2005). Seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Saat ini pemerintah membuat program pengembangan kompetensi guru dengan melakukan program sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁵

Kinerja guru akan berkembang dan meningkat di pengaruhi oleh kepuasan guru yaitu perasaan individual terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seorang sehingga pekerjaan itu di senangi. Berkenaan dengan kepuasan guru sebagaimana dalam kutipan Minir mengtakan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan perasaan guru yang berkenaan dengan aspek pekerjaan meliputi 5 aspek, yaitu: 1) Sumber daya pendidikan, 2) Proses belajar mengajar, 3) Prestasi madrasah, 4) Penghasilan dan penghargaan, 5) Kebebasan melakukan aktivitas. Lebih lanjut dikatakan bahwa guru akan merasa puas jika kepala madrasah dalam melanjutkan kepemimpinannya memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan ide, kreativitas minat dan hobi yang di senangi sehingga mendapat pengakuan yang sesuai dengan harapan, jika hal tersebut tidak mendapat perhatian, rasa puas guru juga tidak akan terpenuhi. Maka akibatnya sikap-sikap yang merugikan dalam bekerja akan tampak pada diri guru seperti malas, tidak disiplin, bekerja asal asalan dan lain-lain. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan satu faktor dalam meningkatkan kinerja atau kualitas kerja karena suatu pekerjaan tidak terlepas dari perasaan senang atau tidak senang

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2005)

pada saat mengerjakan suatu pekerjaan sedang dilakukan. Jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan perasaan senang maka akan mengarah pada hasil yang maksimal sedangkan malah sebaliknya akan berujung biasa-biasa saja karena tidak merasa puas dari diri sendiri⁶.

Keberhasilan madrasah salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam hal ini dipimpin oleh kepala madrasah. Kepala madrasah harus memahami kunci sukses kepemimpinan. Faktor kepedulian yang kurang dari kepemimpinan yang ada, serta memberi inspirasi dan arahan terhadap bawahan merupakan permasalahan yang cukup menghambat dalam perkembangan organisasi. Selain itu faktor kompetensi atau kemampuan pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya juga sangat mempengaruhi kinerja, sedangkan kompetensi termasuk faktor penentu keberhasilan kinerja. Oleh karena itu diperlukanlah seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan kesempatan pada pegawai ataupun guru untuk dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja.

Hasibuan menyatakan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru yang baik akan bisa kita ketahui yaitu apabila seorang guru sudah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari adanya kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya,

⁶Sihilphy octavia, *Sikap Dan Kinerja guru Profesional* (Yogyakarta: Budi Utama), hlm. 48.

kreatif dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan warga madrasah, dapat menjadi panutan siswa, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, berkepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa. Kepala Madrasah selaku pemimpin di madrasah dapat melakukan penilaian kinerja guru. Menurut Suryosubroto menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Dengan adanya pembelajaran yang efektif dan inovatif akan menjadikan tujuan dari Pendidikan dapat tercapai.⁷

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana sebenarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah bisa meningkatkan kinerja guru karena kepemimpinan kepala madrasah sebagai kontrol utama keberhasilan madrasah. Untuk itu peneliti mengangkat judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan”

B. Identitas Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi bahwa keberhasilan madrasah salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam hal ini dipimpin oleh kepala madrasah. Kepala madrasah harus memahami kunci

⁷ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja guru.pdf,” diakses 12 Mei 2022 <https://pascasarjanafe.untan.ac.id>.

sukses kepemimpinan. Faktor kepedulian yang kurang dari kepemimpinan yang ada, serta memberi inspirasi dan arahan terhadap bawahan merupakan permasalahan yang cukup menghambat dalam perkembangan organisasi. Selain itu faktor kompetensi atau kemampuan pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya juga sangat mempengaruhi kinerja, sedangkan kompetensi termasuk faktor penentu keberhasilan kinerja. Oleh karena itu diperlukanlah seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan kesempatan pada pegawai ataupun guru untuk dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, yang pada akhirnya merupakan salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan mutu pendidikan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, maka peneliti menetapkan batasan masalah hanya meneliti tentang kepemimpinan Kepala Madrasah yang dapat mempengaruhi kinerja Guru Di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan, oleh karena itu maka selain dari kepemimpinan Kepala Madrasah tidak dibahas dalam penelitian ini, mengenai hal-hal yang terkait dengan kinerja Guru.

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk mempengaruhi bawahannya (Guru) agar memiliki kinerja yang bagus.

2. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Kepemimpinan Kepala Madrasah di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Muara Batang Toru Kab . Tapanuli Selatan?
2. Bagaimana Tingkat Kinerja Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Muara Batang Toru Kab . Tapanuli Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Muara Batang Toru Kab . Tapanuli Selatan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi Manajemen Pendidikan berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kinerja Guru serta kualitas pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Kepala madrasah, sebagai masukan bagi Kepala Madrasah tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya ditinjau dari fungsi kepemimpinan Kepala Madrasah berupa karisma kepala madrasah, intelektual kepala madrasah, idealisme kepala madrasah, motivasi inspirasi kepala madrasah, dan kepedulian terhadap individu Guru.

Sedangkan bagi guru, sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite madrasah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan madrasah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Secara bahasa Kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut: berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemimpin (*leader*) artinya orang yang mempengaruhi pihak lain. Apabila ditambahi akhiran “an” menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai.

Kepemimpinan merupakan suatu symbol dari organisasinya, dan bagi banyak pihak symbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang di cita-citakan⁸.

Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan sebuah kajian ilmu dan seni, tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang bagaimana cara mempengaruhi seseorang atau kelompok lain untuk mencapai tujuannya.⁹

Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah islam yaitu khalifa, imam, dan wali. Khalifah, imam, dan wali yakni sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan yang mana dalam praktiknya dikenal sebagai Amir dan

⁸ Irham Fahmi Hasan Basri, *Pengantar IlmuKepemimpinan*, (Depok : Rajagrafindo Persada, 2018). hlm, 5.

⁹ Kriteria Pemimpin Ideal Menurut Imam Al-Ghazali. (2020 Mei 5) Diakses pada Mei 21 2025 <https://cariust.dz.id/artikel/detail/kriteria-pemimpin-ideal-menurut-imam-al-ghazali>

Sultan yang berarti pemimpin Negara. Allah SWT, berfirman dalam Q.S Al-Baqarah/2 :30 yang berbunyi

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

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*¹⁰

Pemimpin menurut Imam Al-Ghazali adalah salah satu aspek penting dalam struktur suatu negara, baik yang bersifat demokrasi ataupun monarki. Tanpa kehadiran seseorang pemimpin, suatu negara tidak akan berjalan dengan baik atau bahkan jatuh kepada kekacauan. Karena itulah, setiap warga negara pasti menginginkan sosok pemimpin ideal untuk membangun kesejahteraan.

Pemimpin menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter adalah *someone who can influence others and who has managerial authority. Leadership is what leaders do.* Definisi tersebut berarti pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki kewenangan manajerial. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan

¹⁰ QS. Al-baqarah (2):30.

pemimpin. Ini merupakan proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok itu untuk mencapai tujuannya.¹¹

Pemimpin sebagai salah satu motor utama pengembangan lembaga pendidikan, dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang dimiliki dan digunakan untuk memimpin lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam hal ini, salah satu model kepemimpinan yang dapat digunakan adalah model kepemimpinan Islami yang menekankan bukan sekedar pada kemampuan untuk mempengaruhi staff untuk melakukan suatu aktivitas, namun lebih dari itu, kemampuan tersebut diiringi dengan karakteristik individu yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep ukhrawi, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan organisasi yang bersifat sementara, menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang di pertanggung jawabkan hanya kepada anggota, tetapi juga di hadapan Allah SWT.¹²

Hal ini sabda hadis nabi HR. Bukhari dan

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ أَخْبَرَنَا أَيُّوبُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ، فَلَأَمُّ الْيَرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

¹¹Indah Suci Julia Sari, "Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmiah Iqra'* Volume 13, no. 1 2019), hlm. 30-31.

¹²Muzammil Muzammil, "Konseptualisasi Kepemimpinan Islami Dalam Pengembangan Pendidikan Islam," *AT-TURAS: Jurnal Studi Keislaman* Volume 4, no. 2 2017, hlm. 256-257.

Artinya: *Rasulullah SAW bersabda setiap kamu semua adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawabannya. (HR. Bukhari dan Muslim).*¹³

b. Tugas Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin haruslah memiliki beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Cakap dalam bekerjasama dengan orang lain. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu menyusun tugas-tugasnya dan membaginya secara professional agar tujuan yang telah ia tetapkan bersama anggotanya atau organisasinya dapat tercapai secara efektif.
- 2) Memiliki tanggung jawab penuh atas seluruh tugas dan kewajibanya, termasuk pula tugas yang dia berikan ke anggota atau bawahanya.
- 3) Cerdas dan mampu menentukan prioritas. Serta dapat membagi tugas yang tepat yang akan dikerjakan oleh bawahanya atau kelompoknya, dapat mengatur waktu, dapat mengidentifikasi permasalahan yang sedang di hadapinya, selalu menjadi pengawas yang bijak, dapat mengevaluasi, serta dapat mengevaluasi suatu permasalahan yang sedang dihadapi, memiliki metode dan strategi yang tepat serta efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut veithzal rivai fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar-individu di dalam

¹³ Muhammad Khidri, "KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF HADIS," *Rihlah: Jurnal Sejarah dan Kebudayaan* Volume 5, no. 2 (22 Januari 2018): 32–79,.

situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

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

Selanjutnya Husain Usman, mengatakan bahwa terdapat dimensi yang pokok didalam fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :¹⁴

- 1) *Idealized Influence* yakni kepala madrasah mengawal ketercapaian visi organisasi yang dengan jelas, serta mampu mengkomunikasikan visi organisasi dengan jelas, dan mampu mengkomunikasikan misi dan tujuan madrasah.
- 2) *Intellectual Simulation* yakni kepala madrasah harus mampu memberi motivasi, dukungan terhadap gagasan guru ataupun stafnya, mampu memberi dorongan semangat, dan mampu memberi inspirasi kepada guru, staf, dan juga murid.

¹⁴ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: P.T Raja Grafindo, 2012).hlm, 164

3) *Inspiration Or Motivation* yakni kepala madrasah mampu memberikan hak yang sama, dapat menumbuhkan semangat inovasi, mampu mendukung cara kerja guru dan stafnya, berani melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah harus memiliki intelektual atau kecerdasan.

4) *Individual Consideration* yakni kepala madrasah dapat memberikan bimbingan kepada guru, staf dan muridnya, mampu memberikan nasehat kepada guru, staf dan muridnya.

d. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, kepala sekolah atau madrasah merupakan suatu pendanaan dari *School Principal* yang mana memiliki tugas yakni menjalankan *principalship* atau kepala madrasah. Sedangkan menurut istilah kepala sekolah atau madrasah adalah segala sesuatu yang mana berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah atau madrasah. Kepala madrasah juga adalah guru, namun kepala madrasah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan (sekolah), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹⁵. Menurut wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah) yang mana sekolah tersebut menjadi tempatnya proses belajar mengajar serta terjadinya interaksi antar guru yang memberl

¹⁵ Sutikno Sorby, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012). hlm, 164

pelajaran dengan murid yang menerima pelajarannya. Dan menurut Mulyasa kepala Sekolah yakni seseorang bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat oleh yayasan untuk menjadi pemimpin para guru dan staf yang memiliki tugas menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan yang baik, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan bagi guru, staf dan murid agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif.

e. Fungsi Kepala Madrasah

Peran penting yang harus dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasahnyanya adalah selalu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Fungsi-fungsinya, yakni sebagai berikut:¹⁶

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yaitu keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal-hal yang akan datang dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan bersama. Karena tanpa adanya suatu perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami suatu kesulitan bahkan suatu kegagalan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Oleh Karena itu dalam hal ini kepala

¹⁶ Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*.(Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), hlm. 21.

madrasah harus mampu menjadi seorang perencana yang baik, sebab perencanaan yang dibuat olehnya akan menjadi penentu baik buruknya suatu lembaga pendidikan (Madrasah).

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3) Pengarahan (*Directing*)

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

4) Pengkoordinasian (*Coordinating*).

Pengkoordinasian adalah Suatu kegiatan yang menghubungkan orang-orang dengan tugas-tugasnya sehingga akan terjalin suatu kesatuan dan keselarasan suatu keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah sikap serta dapat tercegah dari timbulnya suatu pertengkaran, kekacauan, penduplikasian hingga kekosongan suatu tindakan. Oleh karena itu dengan adanya macam-macam tugas dan suatu pekerjaan yang dilakukan

oleh orang banyak, sangat memerlukan koordinasi dan pengarahan dari seorang pemimpin madrasah. Sebab dengan adanya koordinasi dan pengarahan yang berkelanjutan serta efektif dapat menghindarkan beberapa kemungkinan terjadinya suatu persaingan yang kurang sehat

5) Pengawasan (*Controlling*).

Pengawasan adalah suatu tindakan atau juga suatu usaha agar pelaksanaan kegiatan dan hasil dari suatu kegiatan sesuai dengan hasil yang sudah direncanakan, perintahkan, petunjuk dan ketentuannya yang mana telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu kepala madrasah harus bisa menjadi seorang pengawas yang baik terhadap organisasinya (Madrasahnyanya). Karena dalam setiap kegiatan kepala madrasah merupakan suatu pekerjaan yang sangat berat yang mana menuntut kemampuan yang sangat ekstra.

f. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Mulyasa berpendapat bahwa peran kepala madrasah dalam paradigma baru manajemen pendidikan adalah yaitu:

1) Kepala Madrasah sebagai Educator

Menurut Wahjusumido memahami arti pendidik tidak cukup berpegangan pada konotasi yang terkadang dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala ,madrasah harus berusaha

menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus melakukan pembinaan terhadap kinerja guru di madrasahnyanya. Misalnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

Kepala madrasah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga pendidikan, mengikut perkembangan iptek dan memberikan contoh mengajar. Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler, partipasi, dalam berbagai perlombaan kesenian, olahraga, dan perlombaan mata pelajaran. kemampuan membimbing peserta didik ini menjadi sangat penting bila berkaitan dengan manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah (MPMBM).

2) Kepala Madrasah sebagai Manajer

Manajemen seperti dikemukakan G.R.Terry adalah *Management is a distinct process consisting of planning organizing, actualing, and controlling, perfomed to determine and accomplish stated objeccives by the human beings and other resources*. Manajemen merupakan sebuah

proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemamfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepada madrasah harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang madrasah.

3) Kepala Madrasah sebagai Administator

Kepala madrasah sebagai administator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dimadrasah. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

Kepala madrasah sebagai administator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan

pengelolaan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan tersebut dalam tugas-tugas operasional.

4) Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Supervisi adalah aktifitas menentukan kondisi yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut maka tugas kepala madrasah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat yang mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasah sehingga tujuan-tujuan madrasah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus pandai meneliti dan menentukan syarat-syarat yang mana yang telah ada dicukupi yang perlu diusahakan dan di penuhi.

Kepala madrasah sebagai supervisi harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Lebih rinci tugas-tugas supervisor adalah :

- a) Membina guru-guru lebih memahami tujuan umum pendidikan
- b) Membina guru-guru mengatasi problem-problem siswa demi kemajuan presentasi belajarnya
- c) Membina guru untuk menyiapkan siswa-siswanya menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, etis serta religius
- d) Membina guru-guru meningkatkan kemampuan mengevaluasi, mendiagnosa kesulitan belajar dan seterusnya

- e) Membina guru-guru memperbesar kesadaran tentang tata kerja yang demokratis, kooperatif, serta gotong-royong
- f) Mengembangkan sikap kesetiakawanan dan keteman-sejawatan dari seluruh tenaga pendidikan.

5) Kepala Madrasah sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai Leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah Leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional. Serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai Leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai Leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

6) Kepala Madrasah sebagai Innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, menginterpretasikan sikap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh

tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model- model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif dan fleksibel.

7) Kepala Madrasah sebagai Motivator

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise, aktualisasi diri. Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.¹⁷

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan madrasah. Dalam peran ada kewajiban dan ada tanggung jawab tugas yang harus di laksanakan dalam wujud kegiatan. Peran madrasah sangat penting sebagai upaya dalam peningkatan mutu lulusan dari sebuah organisasi dan untuk mendorong visinya meningkatkan kualitas tenaga kependidikan.

g. Ciri-ciri kepemimpinan

ciri-ciri kepemimpinan dalam persepektif Al-Qur'an adalah memiliki jiwa amanah, mengedepankan musyawarah, tanggung jawab, dan mampu berlaku adil

¹⁷ Era Kurnia Ningsih, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* Volume 1, no. 2 (28 Oktober 2020): 100–105.

kepada yang dipimpinnya. Di samping itu juga, kepemimpinan qur'ani esensinya adalah bukan sekedar untuk kepentingan duniawi, namun lebih kepada pertanggung jawaban kepada Allah SWT.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pendapat para ahli mengenai kinerja guru sangatlah beragam seperti halnya Sadil Samsudin memberikan pengertian terkait kinerja yakni sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang mana dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. menurut Tjutju Yuniarsih dan Suatno kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan sudah menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut, Hadari Nawawi kinerja adalah hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja itu merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat dilihat dan diamati oleh orang lain.

Menurut Muhtar, “kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya”.

Sebagaimana Allah SWT, berfirman dalam Q.S surat Al Hasyr/59:18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur'an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini sabda hadis nabi HR. Bukhari dan Muslim:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : عَلِّمُوا أَوْ يَسِّرُوا , وَبَشِّرُوا أَوْ لَا تُثْقِرُوا إِذَا غَضِبَ أَحَدُكُمْ فَلَيْسَ بَكُورٍ (رواه احمد والبخاري)

Artinya: *dari Ibnu Abbas R.A berkata: Rasulullah SAW. Bersabda: ajarilah olehmu dan mudahkan, jangan mempersulit dan gembirakanlah jangan membuat mereka lari dan apabila seorang di antara kamu marah maka diamlah. (H.R Ahmad dan Bukhori).*

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Pada dasarnya kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja , tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Baik itu faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak tersendiri bagi kinerja guru. Kualitas kinerja guru sendiri sangat menentukan kualitas hasil pendidikannya, karena guru adalah pihak yang langsung bersentuhan dengan peserta didik dalam proses pendidikan belajar mengajar di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan (madrasah) di pengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut.

Semakin disiplinnya para peserta organisasi dalam lembaga pendidikan, maka kinerja para guru dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya sebagai berikut:

1) Faktor internal

Faktor internal kinerja guru ialah suatu faktor yang datang dari dalam diri seorang pendidik yang mana dapat mempengaruhi kinerjanya yakni meliputi; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga¹⁸. Dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kinerja yang berbeda-beda yang mana semua itu tergantung pada faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor internal yang biasa mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yaitu, faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kedua faktor tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan.

Faktor kemampuan pendidik atau guru sangatlah penting bahkan berpengaruh untuk dunia pendidikan. Oleh karena itu untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja dalam menampilkan actual proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat

¹⁸ Barnawi Dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian*, (Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2014). hlm, 43

kemampuan yakni sebagai berikut:

- (1) Dapat merencanakan proses belajar mengajar.
- (2) Bisa melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar.
- (3) Mampu menilai kemampuan proses belajar mengajar.
- (4) Dapat menguasai bahan pelajaran.

Faktor kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru juga sudah dibahas oleh pemerintah Indonesia. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republic Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang mana disebutkan bahwa: standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.¹⁹

b) Faktor motivasi.

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

¹⁹ Kemendikna, Nomor 16, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*, 2016.

pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya²⁰

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

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar diri seorang guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang mana meliputi: (1) **Gaji**, Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangsan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji

²⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta, 2003), hlm. 251-252

dapat juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi, (2) **Sarana dan prasarana**, sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabotan yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Atau bisa juga diartikan sebagai peralatan dan perlengkapan yang secara langsung di pergunakan untuk menunjang berjalannya proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Dengan demikian sarana pendidikan akan berperan dengan baik ketika penggunaan sarana tersebut digunakan secara optimal. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu sarana dan prasarana adalah satu kesatuan pendukung terlaksananya proses belajar mengajar dengan efektif dan optimal. Jadi dengan adanya sarana dan prasarana diharapkan dapat membantu berjalannya proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif. Karena sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam dunia pendidikan selain tenaga pendidik.

(3) **Lingkungan kerja fisik**, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja sendiri dapat diubah sesuai dengan keinginan pendesainnya. Maka dari itu lingkungan kerja harus didesain agar menjadi kondusif terhadap

pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni meliputi; pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan, (4) **Kepemimpinan**, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan yang terutama yakni tingkat prestasi suatu organisasi atau lembaga. kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting untuk efektifitas manajer. Definisi Kepemimpinan (*Leadership*) menurut Stoner adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya²¹.

c. Penilaian kinerja guru

Tugas manajer (kepala madrasah) terhadap guru-gurunya yaitu melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Ada lima faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerja, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervise yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.

²¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 107-108

- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan, serta tepat waktu.
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dari aspek-aspek kinerja ini dapat menjadi landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Malayu sp hasibuan, mengatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja secara umum dapat diukur menurut beberapa macam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, biaya, inisiatif, pengetahuan dan kemampuan bekerja atau kompetensi, perencanaan kerja, komunikasi, *supervise*, kehadiran dan konservasi. Aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan, pegawai atau guru pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut:²²

1) Prestasi kerja.

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan, pegawai, dan guru dengan cara membudidayakan segala potensi yang dimilikinya. Prestasi kerja sendiri dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja, yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Karena tinggi atau rendahnya

²² Husai Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 458 .

kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja itu akan mempengaruhi kinerjanya.

2) Tanggung jawab.

Tanggung jawab seorang guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang dimiliki, serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

d. Indikator kinerja guru.

Adapun indikator dari kinerja guru menurut Nana Sudjana yakni sebagai berikut:²³

1) Menyusun Perencanaan Pembelajaran.

Menurut KBBI perencanaan adalah suatu proses, perbuatan merencanakan, dan cara. Sedangkan pembelajaran adalah suatu proses atau cara, serta perbuatan untuk menjadikan orang yang berpendidikan atau berpengetahuan luas. Sehingga dapat kita lihat bahwa perencanaan pembelajaran adalah rencana seorang guru yang mengajar suatu pelajaran tertentu, pada jenjang dan kelas tertentu, untuk kelas tertentu juga, serta untuk satu pertemuan atau lebih. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa perencanaan pembelajaran yaitu suatu proses yang diatur sedemikian rupa dan menurut langkah-langkah tertentu baik itu berupa penyusunan, materi pengajaran, penggunaan media, maupun model

²³ Nana Sudjana, 2002. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algesindo, hlm. 17-19

pembelajaran lainnya yang dimaksudkan agar pelaksanaannya berjalan dengan optimal.

Tahapan perencanaan pembelajaran guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahapan yang selalu berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan ini dapat dilihat dari cara ataupun proses dari penyusunan program ajar kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus, dan pembuatan RPP.²⁴ Unsur utama dalam silabus yakni ditandai oleh, identitas silabus, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, alokasi waktu, dan sumber pembelajaran. Sedangkan Program pembelajaran dalam jangka waktu yang singkat atau yang disebut juga dengan RPP ditandai dengan, identitas RPP, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber pelajaran, dan penilaian. Tujuan dari perencanaan pembelajaran yakni guru dapat menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, dapat menyampaikan kurikulum berdasarkan bahasan serta mengelola alokasi waktu yang tersedia dan memberikan pelajaran kepada siswa sesuai dengan apa yang sudah diprogramkan sebelumnya.

2) Melaksanakan Pembelajaran.

²⁴ Muhammad Qasim, "Perencanaan Pengajaran Dalam Kegiatan Pembelajaran," *Diskursus Islam*, Vol. 4, No. 3 (2016).

Pelaksanaan pembelajaran sendiri merupakan suatu implementasi dari sebuah RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi hal-hal sebagai berikut:²⁵

a) kegiatan pendahuluan.

Kegiatan pendahuluan sendiri meliputi, menyiapkan peserta didik secara fisik dan psikis yang mana bertujuan untuk mengikuti berjalannya proses pembelajaran, selalu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dapat meningkatkan pengetahuan mengenai materi yang sudah disampaikan, menyampaikan cangkupan materi serta menjelaskannya sesuai dengan uraian kegiatan silabus yang sudah dibuat.

b) Kegiatan inti.

Kegiatan inti merupakan suatu proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang mana dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan menantang, memotivasi para peserta didik guna untuk berpartisipasi aktif, serta dapat memberikan ruang yang sangat cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian yang sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik. Kegiatan inti sendiri menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajarannya yang mana meliputi proses sebagai berikut:²⁶

²⁵ Dilla Febrina, "Studi Tentang Pelaksanaan Pembelajaran Geografi Berdasarkan Standar Proses Di SMA Negeri 7 Padang," *Buana*, Vol. 2, No. 1, (2008).

²⁶ Samuidi, "Peran Metode Untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran," *Studi Islam*, Vol. 11, No. 2, (2016).

(1) *Eksplorasi*

Eksplorasi guru sendiri melibatkan beberapa hal yakni sebagai berikut, melibatkan peserta didik dalam mencari informasi yang luas tentang topik atau tema materi yang akan diajarkan, menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran serta sumber belajar lain yang dapat dipergunakan, memfasilitasi terjadinya interaksi antara peserta dan pendidik, selalu melibatkan peserta didik dalam setiap kegiatan belajar mengajar, selalu memfasilitasi peserta didik dalam melakukan uji coba dalam laboratorium, studio, ataupun lapangan.

(2) *Elaborasi*

Dalam kegiatan elaborasi terdapat beberapa hal yakni sebagai berikut, selalu membiasakan kegiatan peserta didik membaca dan menulis dengan beragam melalui tugas-tugas yang bermakna, memberikan pengetahuan pada peserta didik melalui diskusi untuk menemukan gagasan atau ide-ide baru baik secara lisan ataupun tertulis, memberikan kesempatan pada siswa/I untuk berfikir, menganalisa, menyelesaikan masalah serta bertindak tanpa rasa takut, memberikan pembelajaran yang kooperatif dan kolaboratif, membuat peserta didik dapat berkompetensi secara sehat dalam meningkatkan prestasi belajar, dan menciptakan

peserta didik yang dengan bangga melakukan suatu kegiatan dengan percaya diri.

(3) *konfirmasi*.

Dalam konfigurasi guru yakni ada beberapa hal seperti berikut, dapat memberikan umpan balik yang positif dan penguatan dalam membentuk lisan, tulisan, isyarat, serta memberikan hadiah terhadap keberhasilan peserta didik, menjadi narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang mendapatkan kesulitan dalam menerima materi pembelajaran yang sedang berlangsung, memberikan waktu untuk peserta didik dalam memeriksa hasil eksplorasinya, memberikan motivasi pada peserta didik untuk selalu berpartisipasi aktif dalam setiap pelajaran.

c) Kegiatan penutup.

Terdapat beberapa hal dalam kegiatan penutup yakni sebagai berikut:

- (1) Membuat rangkuman atau simpulan dari materi yang akan diajarkan atau yang sudah diajarkan
- (2) Membuat penilaian pada setiap pembelajaran yang sudah disampaikan
- (3) Memberikan sesi Tanya jawab atau umpan balik terhadap proses dan hasil dari setiap pembelajaran yang disampaikan, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran

remedian, program pengayaan, layanan konseling, serta memberikan tugas individu atau kelompok sesuai dengan materi yang diajarkan, dan menyampaikan rencana pembelajaran yang akan diajarkan pada pertemuan berikutnya.²⁷

3) Menguasai bahan ajar.

Penguasaan materi sangat memungkinkan guru mengidentifikasi dan memilahkan materi-materi pelajaran ke dalam bagian-bagian, dari yang termudah ke yang tersulit dengan beragam pilihan cara, media dan tahapan yang lebih baik. Dan Guru yang gagal mengantarkan siswa mencapai KKM atau SKM hampir selalu berawal dari kurangnya menguasai materi atau bahan ajar. Penguasaan bahan materi ajar berarti pemahaman terhadap keseluruhan aspek dari materi atau bahan pembelajaran. Guru yang menguasai bahan ajar berarti paham benar terhadap struktur pengetahuan atau juga biasa disebut (*body of knowledge*) yang diajarkan; dapat memilahkan anatomi materi ajar, termasuk mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan, serta bagian-bagian termudah dan tersulit.

Penguasaan materi juga memungkinkan guru memilih materi mana yang harus didahulukan dan mana yang disampaikan belakangan. Menjadi seorang Guru harus tahu betul mana konsep prasyarat, inti dan yang hanya bersifat pengembangan. Hal ini bertujuan agar Guru dapat membedakan fakta, konsep dan generalisasi dari materi yang diajarkan.

²⁷Pemdiknas Republik Indonesia, No. 41, *Tentang Standar Proses*, 2007.

Penguasaan materi juga memungkinkan guru memilih metode, tahapan dan media yang tepat untuk mengajarkan bagian demi bagian materi pelajaran. Misalkan, guru mengajarkan materi tentang "peta" dengan media kertas *strimin*. Guru yang tidak menguasai materi kadang bukan mengantarkan anak pada bagaimana membaca peta, serta mengenali dan memanfaatkan unsur-unsur peta. Tidak jarang guru hanya membuat anak asyik menggambar, sementara materi pokoknya tidak dikuasai anak. Ini sama halnya anak didik bukan disuapi nasi, tetapi disuruh makan piringnya.

4) Mengevaluasi hasil Pembelajaran

Evaluasi adalah suatu kegiatan mengidentifikasi suatu hal untuk melihat apakah program yang direncanakan telah tercapai atau belum. Dan esensi dari evaluasi sendiri yaitu memberikan informasi bagi kepentingan dalam mengambil suatu keputusan. Sedangkan penilaian adalah suatu penerapan berbagai cara serta penggunaan berbagai alat penilaian yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana ketercapaian kompetensi peserta didiknya. Dari pengertian diatas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa evaluasi hasil penilaian pembelajaran yakni, mengidentifikasi atau mengoreksi hasil dari suatu proses pembelajaran yang sudah ditrapkan untuk di nilai apakah program yang diterapkan sudah sesuai atau belum untuk mencapai sebuah tujuan dari pendidikan.

5) Melaksanakan Program Remedial

Program remedial merupakan layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik untuk memperbaiki prestasi belajarnya sehingga dapat mencapai kriteria ketuntasan yang sudah ditetapkan. Jadi remedial ini merupakan proses *recovery*, sebab pada proses remedial ini pendidik membantu peserta didik untuk memahami kesulitan belajar yang sedang dihadapinya dengan cara belajar.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antara pemimpin 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 atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.²⁸

Berdasarkan keterangan di atas, penulis dapat memahami bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu di butukan adanya kualitas pemimpin yang di tandai oleh sifat-sifat keperibadian yang kuat, memiliki ke wibawa, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tetap

²⁸Iben marta pauji, "Pengaruh kepemimpinan kepala", *skripsi* (Lampung: IAIN Raden intan), hlm. 13.

mempengaruhi orang lain, hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dan orang yang di pimpin.

Kepala madrasah harus bisa mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau wibawah pada pemimpin itu sendiri menurut French dan Revan berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian dan penyesuaian (*Legitimate, coercive, reward, expert, referent*) secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti dikemukakan oleh Amitai Etzione mengalir dari *position* dan *personal* (kedudukan dan kepribadian seseorang).

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

NO	Penelitian yang relevan	Persamaan	Perbedaan
1	Ningsih et el “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru” berdasarkan hasil penelitian Ningsih et el menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru. ²⁹	Variabel ini membahas pengaruh. Yang sipat penelitiannya kuantitatif.	Membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan konsep diri terhadap kinerja guru.
2	Muhammad Wibi Alamsyah, Arif Effendi “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022” Dari hasil analisis, didapatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah	Membahas pengaruh yang sipat penelitiannya kuantitatif.	Penelitian ini berada di madrasah ibtidaiyah muhammadiyah.

²⁹Era Kurnia Ningsih, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani, “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan konsep diri terhadap kinerja guru,” *Journal of Education Research* Volume 1, no. 2 2020, hlm. 103.

	Muhammadiyah Kabupaten Sukoharjo. ³⁰	Gondang	
--	--	---------	--

C. Kerangka Berpikir

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berabagai macam istilah antara lain: *Khalifah*, *Imam*, dan *Uli al-Amri*.³¹

2. Kepala madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberitugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

³⁰Muhammad Wibi Alamsyah dan Arif Effendi, "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah muhammadiyah gondang kabupaten sukoharjo tahun pelajaran 2021/2022," *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 5 (2022, hlm. 6020.

³¹Muhammad harfin zuhdi, "Konsep kepemimpinan dalam perspektif islam," *Akademika : Jurnal Pemikiran Islam* Volume 19, no. 1 2014, hlm. 39-40.

Menurut Wahjosumidjo kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima.³²

Menurut Wahjo Sumidjo mengungkapkan bahwa apabila seorang kepala madrasah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para peserta didik berperilaku dalam mencapai tujuan madrasah, maka harus dapat :

- a. Menghindari diri dari perbuatan yang bersifat mengekang atau bertindak keras terhadap para guru, staf dan siswa.
- b. Mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap guru, staff, dan siswa, dengan cara:
 - 1) Meyakinkan (persuade), berusaha agar para guru, staff dan siswa percaya
 - 2) bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
 - 3) Membujuk (induce), berusaha meyakinkan para guru, staff dan siswa bahwa apa yang dilakukan adalah benar.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada yang mendefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, Aguinis menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Perilaku yang

³²kurniawan wahyu, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Manajemen berbasis Madrasah di ma Ma’arif Keputeran Sukoharjo Pringsewu” *Skripsi*(Lampung, UIN Raden intan lampung), 2022, hlm. 21-22.

dimaksud oleh Aguinis tersebut adalah bekerja dengan orang lain di dalam dan di luar unit dengan cara yang meningkatkan keefektifannya berbagi informasi dan sumber daya mengembangkan hubungan kerja yang efektif; membangun konsensus mengelola konflik secara konstruktif.³³

4. Pengaruh Kepemimpina Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Nurhayati dalam Fitria & Martha (2020) Kepemimpinan ialah seseorang yang memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain dalam mengerjakan sesuatu. Sehingga dapat diharapkan memajukan kualitas dalam pendidikan. Seorang kepala madrasah harus berupaya menaikkan kinerja guru dengan cara memberikan semangat dan motivasi yang nantinya akan memberikan pengaruh yang menyebabkan guru tersebut akan bergerak untuk menjalankan tugasnya. Sebagai pemimpin yang baik akan berusaha memberi nasihat, saran. Mulyasa, dalam Handoko (2015:4) menyatakan bahwasannya seorang kepala madrasah dalam memimpin suatu pendidikan ditingkat satuan pendidikan harus mempunyai dasar dalam kepemimpinan yang kuat. Menjadi kepala seorang sekolah diharapkan mengerti dalam tercapainya suatu kesuksesan harus memahami kunci kesuksesan pemimpin.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru
Keterangan:

³³Fauqa Nuri Ichsan, "Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah negeri di propinsi sumatera barat," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 2, no. 2 2011, hlm. 337.

X = Variabel bebas (kepemimpinan kepala madrasah) mencakup: *idealized influence, intellectual stimulation, inspiration or motivation, individual consideration*, dan *charisma*

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

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk menguji kebenaran hipotesis dilakukanlah pengumpulan data. Dalam statistika yang diuji adalah hipotesis nol. Hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Menurut Nazir dalam Tiro bahwa hipotesis berguna sebagai pemberi batasan dan memperkecil jangkauan dan kerja, menyiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antar fakta yang kadangkala hilang begitu saja dari perhatian peneliti, sebagai alat sederhana dalam menfokuskan fakta yang berceraiberai tanpa koordinasi ke dalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh, sebagai pedoman dalam pengerjaan serta penyesuaian dengan fakta dan antar fakta.

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 : “Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan”
2. H_a : “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan”

Adapun kriteria dalam pengujiannya adalah:

1. H_0 jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak
2. H_a jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ maka H_a diterima

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiya Baburrohman desa Terapung raya kecamatan. Muara batang toru Kabupaten. Tapanuli Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai pada tanggal 15 Februari tahun 2025 sampai 05 Maret 2025.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Deskripsi Kegiatan	Jadwal Penelitian
1	Pengesahan Judul Skripsi dan Pembimbing Skripsi	30 April 2024
2	Penyusunan Proposal	26 September 2024
3	Bimbingan Proposal	02 Oktober 2024-22 Januari 2025
4	Seminar Proposal	05 Februari 2025
5	Penelitian	15 Febeuari 2025-05 Maret 2025
6	Penyusunan Skripsi	07 Maret 2025
7	Bimbingan Skripsi	16 Maret 2025-06 Mei 2025
8	Seminar Hasil	15 Mei 2025
9	Sidang Munaqasyah	11 Juni 2025

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis meggunakan statistik.³⁴ Penelitian kuantitatif diperoleh menggunakan angka dan

³⁴Sugiyono, "Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada cv. meubele berkah tangerang," *Indonesian Journal on*

analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan.

Pada penelitian ini peneliti memakai desain penelitian korelasi. Metode Korelasi merupakan salah satu dari macam-macam metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam evaluasi. Terutama untuk mendeteksi sejauh mana variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi³⁵. penelitian dengan tujuan untuk mendeteksi tingkat kaitan variabel yang ada dalam suatu faktor dengan variabel dalam faktor yang lain dengan berdasarkan pada koefisien korelasi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti, yang dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya

Software Engineering (IJSE) Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif Volume 5, no. 1 (28 Juni 2019, hlm. 23.

³⁵ Abdullah, 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Pidie. 2021. Hlm. 07.

merupakan penelitian populasi.³⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah Guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren yang berjumlah 29 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.³⁷ jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada, maka pada penelitian ini sampelnya adalah 29 orang guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Desa Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan

D. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrumen penelitian (alat ukur). Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel Ada dua instrumen yang digunakan di penelitian ini yaitu :

1. Kuisoner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

³⁶Riinawati "Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar," Edukatif: Jurnal Ilmu pendidikan Volume 3, no. 4 2021, hlm. 2308.

³⁷ Imron Imron, "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang," *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* Volume 5, no. 1 2019, hlm.19.

responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang harus diharapkan dari responden.³⁸ Penggunaan metode angket ini untuk mendapatkan data yang pasti terhadap variabel yang diteliti. Dimana, semua sampel yakni guru MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman kec. Muara Batang Toru kab. Tapanuli Selatan. Diberikan daftar pertanyaan atas kinerjanya, kepemimpinan kepala madrasah, beserta pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru itu sendiri.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-4). Pengumpulan data penelitian yang ditempuh peneliti lebih menitikberatkan pada penggunaan angket (kuisisioner) yang ditunjang dengan teknik wawancara pada saat studi pendahuluan serta dokumentasi. Adapun pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu a) tahap penentuan alat pengumpulan data, b) tahap penyusunan alat pengumpulan data, c) tahap uji coba angket, d) tahap penyebaran dan pengumpulan angket.

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tabel 3.1
Kisi kisi angket meliputi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Item	Jumlah
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fungsi Inovator	1. Pemrakarsa pembaharuan (agen of innovation) dalam KMB	1,2,3	3
		2. Pembaharuan dalam pembinaan guru	4,5	2
		3. Pembaharuan dalam kegiatan ekstrakurikuler	6,7	2

³⁸ Rusdiana dan Nasihudin, *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi* (Jawa Barat: Uin Sgd Bandung, 2021), hlm. 61.

		4. Menggali sumber daya bersama komite sekolah	8,9	2
	Fungsi motivator	1. Kerjasama kemitraan	10,11	2
		2. Keteladanan	12,13,14	3
		3. Demokratis dan transparan.	15,16	2
		4. Penataan lingkungan kerja.	17,18	2
		5. Suasana kerja yang kondusif	19,20	2
		6. Pemberian Penghargaan	21,22,23,24	4
		7. Penerapan sangsi	25,26	2
	Fungsi Supervisor	1. Menyusun program supervisi pengajaran	27,28,29	3
		2. Melaksanakan program supervisi pengajaran	30,31,32	3
		3. Memanfaatkan hasil supervisi pengajaran	33,34,35	3
Jumlah				35

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Secara operasional, kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang sudah baku, yakni menggunakan APKG 1 dan APKG 2.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Kinerja Guru

Variabel	IPKG 1& 2	Indikator	Jml	No Butir
Kinerja Guru	Kemampuan Merencanakan Pembelajaran atau Membuat RPP	Perumusan tujuan pembelajaran	3	1,2,3
		Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar	4	4,5,6,7
		Pemilihan sumber belajar/media	3	8,9,10

		pembelajaran		
		Skenario/kegiatan pembelajaran	4	11,12,13,14
		Penilaian hasil Belajar	3	15,16,17
	Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran	Pra Pembelajaran	2	1,2
		Membuka Pembelajaran	2	3,4
		Kegiataninti Pembelajaran	15	5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19
Jumlah			36	

2. Studi Dokumen

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis. Teknik ini sering disebut sebagai studi dokumenter yakni pengumpulan data dengan cara pengumpulan analisis terhadap dokumen-dokumen yang berisi data yang menunjang penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Desa Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan. Dokumentasi adalah surat atau tanda bukti tentang suatu peristiwa yang terjadi, transaksi yang dibuat dan dikeluarkan oleh pihak-pihak yang berwenang misalnya di buat oleh perusahaan, perorangan, instansi dan sebagainya³⁹.

Dokumen adalah kumpulan data yang berbentuk nyata dan diperoleh berdasarkan sistem pengolahan data yang disebut dengan proses dokumentasi. Tanpa adanya dokumentasi, data tersebut tidak akan menjadi sebuah dokumen

³⁹Sri Wahyuni Dkk., "Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru ips di smp negeri 2 arungkeke, kabupaten jeneponto," *Guru Membangun* 40, No. 1 (31 Juli 2021), hlm. 22.

yang real. Menurut para ahli dokumentasi adalah proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengolahan data yang menghasilkan kumpulan dokumen.⁴⁰

Dokumentasi sebagai instrumen dipahami sebagai alat bantu dalam proses pengumpulan data hasil penelitian. Studi dokumentasi dimaksudkan untuk memberikan keterangan tambahan dan sekaligus memperkuat hasil penelitian yang sifatnya konfirmatif terhadap data yang telah didapatkan.⁴¹ Hasil dokumentasi berupa gambar dalam bentuk foto, dan dokumen yang terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Terhadap Kinerja Guru Di Ma Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan. Bentuk dokumen dalam penelitian ini adalah dokumentasi.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dilakukan dengan dua cara yaitu validitas internal/rasional dan validitas eksternal/empiris. Selanjutnya validasi eksternal/empiris yaitu uji validitas yang dibandingkan dengan data yang ada di lapangan.⁴² Setelah pengujian konstruk dari ahli selesai, diteruskan

⁴⁰ Ekkal Prasetyo, "Sistem informasi dokumentasi dan kearsipan berbasis client-server pada bank sumsel babel cabang sekayu," *Jurnal Tips : Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer Politeknik Sekayu* Volume 7, No. 2 2017, Hlm. 3.

⁴¹ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), hlm. 183.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 183.

dengan uji coba instrumen. Instrumen yang disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel dari populasi yang diambil.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah sebagai berikut:⁴³

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Angka indeks korelasi “r” product moment
- N = Jumlah responden uji coba
- $\sum X$ = Jumlah skor tiap-tiap item
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

Syarat minimal agar memenuhi syarat validitas instrumen yang diuji coba adalah jika $r_{xy} \geq 0,30$. Dengan demikian, jika korelasi antara skor item dengan skor total sama besar atau lebih besar dari 0,30, maka item dalam instrumen dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil dari uji validitas pada variabel kepemimpinan kepala Madrasah terdapat 35 pernyataan yang telah diujikan semua item pernyataan tersebut dikatakan valid. Begitupun pada variabel Kinerja Guru dari ke 40 butir soal yang diujikan semua item soal dinyatakan valid.

⁴³ Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah, (Cet. V; Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 169.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi hasil pengukuran. Hal tersebut berarti data yang diperoleh reliabel apabila hasil ukur yang diperoleh senantiasa sama walaupun dilakukan beberapa kali, dengan menggunakan alat ukur yang sama⁴⁴. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
n	= jumlah item pertanyaan yang diuji
$\sum \sigma_t^2$	= jumlah skor varian tiap-tiap item
σ_t^2	= varians total

Kriteria uji realibilitas adalah realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,600. Kemudian menurut Arikunto (2010: 319) juga menjelaskan apakah suatu data dapat dikatakan reliabilitas signifikansi atau tidak.

Uji reliabilitas menggunakan *SPSS Versi 18* terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah (x) dan kinerja guru (y). Diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's*, seperti dimuat pada tabel berikut;

⁴⁴Syofian Siregar, Statistik Paramater untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPP Versi 17 (Cet. IV; Jakarta: Bumi Aksara, 2017)h. 87.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Koefisien Reliabilitas
X	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,976
Y	Kinerja Guru	0,982

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa 35 butir pernyataan semua menunjukkan reliabel, hal ini dibuktikan dengan hasil hitung *Alpha Cronbach's* melebihi angka standar yang ditetapkan yaitu sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang telah diuji cobakan dapat diterima dan reliabel.

Tabel 3.4
Output hasil perhitungan SPSS Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	35

F. Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka data tersebut harus dilakukan Uji persyaratan analisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear 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.

1. Uji Normalitas

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

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 16. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov-smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.⁴⁵

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16 dengan uji F.⁴⁶ Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

⁴⁵ Iben marta fauzi, "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di mts an-nur pelopor bandar jaya barat kabupaten lampung tengah" *skripsi* (Lampung: iain raden intan, 2016), hlm. 49-50.

⁴⁶ "skripsi.pdf," diakses 25 November 2022, <http://repository.uinsu.ac.id/6741/1/skripsi.pdf>.

Kriteria pengujian: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (0,05)$, maka tidak homogen. jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} (0,05)$, maka data homogen.

3. Uji Kolerasi

Uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan linier antara dua variabel kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengukur baik kekuatan maupun arah hubungan tersebut. Kekuatan hubungan dinyatakan dalam koefisien korelasi, yang nilainya berkisar antara -1 dan +1. Nilai +1 menandakan hubungan positif sempurna, di mana peningkatan satu variabel secara konsisten diikuti oleh peningkatan variabel lainnya. Sebaliknya, -1 menunjukkan hubungan negatif sempurna, di mana peningkatan satu variabel secara konsisten diikuti oleh penurunan variabel lainnya. Nilai koefisien korelasi mendekati 0 mengindikasikan hubungan linier yang lemah atau tidak ada hubungan linier sama sekali di antara kedua variabel.

Penting untuk diingat bahwa korelasi tidak membuktikan kausalitas. Meskipun uji korelasi dapat menunjukkan bahwa dua variabel bergerak bersamaan, itu tidak berarti bahwa satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lainnya. Hubungan yang teramati bisa disebabkan oleh faktor ketiga yang tidak diukur, atau mungkin hanya kebetulan. Dalam penelitian kuantitatif, uji korelasi sering digunakan sebagai langkah awal untuk memahami pola dalam data sebelum melakukan analisis yang lebih kompleks seperti regresi, yang dapat digunakan untuk membuat prediksi dan menjelaskan varians dalam variabel dependen.

4. Uji Regresi

Agar kita dapat mengetahui bagaimana penggunaan media gambar (X) terhadap hasil belajar (Y), penulis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono dapat diunakan untuk melihat bagaimana perubahan pada variabel terikat (Y), nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas (X) yang diketahui. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh penggunaan media gambar terhadap hasil belajar siswa penulis menggunakan rumus regresi sederhana, yaitu seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat (kepemimpinan kepala madrasah)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel bebas (terhadap kinerja guru)

dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

a. Rumus untuk mengetahui besarnya nilai a

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b. Rumus untuk mengetahui besarnya nilai b

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan

n = sampel

Setelah diketahui nilai a dan b kemudian nilai tersebut penulis masukkan ke dalam rumus regresi sederhana untuk mengetahui besarnya perubahan pada variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X). Setelah diketahui maka dapat ditemukan perubahan pada variabel terikat tersebut.

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya. Analisis ini banyak digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan.

5. Mencari Nilai Koefisien Korelasi r_{xy}

Untuk mengetahui keterkaitan variabel, dibutuhkan metode penghitungan yang mencakup nilai koefisien korelasi. Dalam ilmu statistika, prosedur berikut berfungsi untuk mengukur signifikansi, arah, serta intensitas hubungan antara dua variabel.

Koefisien korelasi adalah data berupa nilai yang menunjukkan besar atau kecilnya hubungan linier serta logis antara variabel X dan Y . Lambang yang digunakan dalam koefisien korelasi adalah huruf r yang nilainya memiliki

rentang -1 sampai +1. Penggunaan kode tersebut membuktikan kekuatan hubungan antar variabel atau disebut dengan relasi positif (+).

Hasil koefisien korelasi adalah indikasi awal dalam proses analisis data. Maksudnya, nilai yang ditemukan tidak bisa menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel di suatu objek penelitian.

Adapun rumus Koefisien Korelasi, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = indeks *korelasi product moment*

$\sum X$ = jumlah variabel bebas (X)

$\sum Y$ = jumlah variabel terikat (Y)

$\sum X^2$ = jumlah pengkuadratan variabel bebas (X)

$\sum Y^2$ = jumlah pengkuadratan variabel terikat (Y)

$\sum XY^2$ = jumlah perkalian variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

6. Uji t (Konversi dari nilai r_{xy})

Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t. untuk itu penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

Uji t merupakan uji statistika yang sering ditemui dalam masalah-masalah praktik statistika. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar siswa dalam penggunaan media gambar.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar siswa dalam penggunaan media gambar.

7. Koefisien Determinasi

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien determinasi (KD). Yang artinya, penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, yaitu sebesar kuadrat koefisien korelasi. koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh atau kontribusi nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Adapun rumus koefisien determinasi, yaitu :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = nilai korelasi product moment

Jadi koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan, untuk melihat seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan

varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Perolehan data angka diperoleh dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang berjumlah 29 orang. Penamaan masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah (variabel x) dan Kinerja Guru (variabel y). Data masing-masing variabel dideskripsikan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif meliputi skor minimum, maksimum, rentang skor, rata-rata, median, mean, modus, simpang baku, varians skor, dan tabel distribusi frekuensi serta histogram yang memperhatikan sebaran data dalam bentuk grafik.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (variabel x)

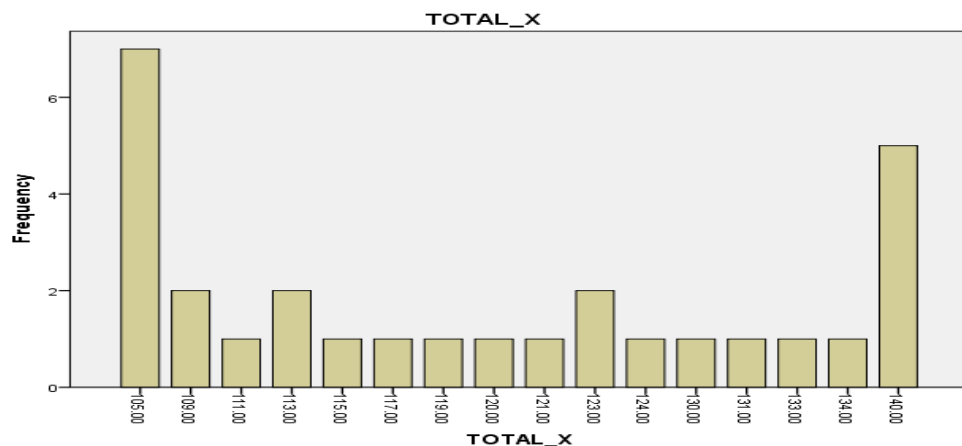
Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari angket kepemimpinan kepala sekolah yang disebarkan kepada 29 responden diperoleh nilai tertinggi 140 dan nilai terendah 105 dengan rentang 35 dan standar deviasi 12,88 dan varians 144,14. Mean 120, median 119 dan modus 105. Sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.1
Output SPSS Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan Kepala Madrasah		TOTAL_X
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		120
Std. Error of Mean		2.39
Median		119
Mode		105
Std. Deviation		12.88
Variance		166.14

Range	35
Minimum	105
Maximum	140
Sum	3480

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.1 Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah

Selanjutnya hasil perhitungan data tersebut diatas diolah kedalam distribusi frekuensi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan penyajian dan pemetaan data hasil penelitian dan penyebaran skor variabel kepemimpinan kepala madrasah (x) melalui tabel distribusi frekuensi.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentasi
Sangat Baik	106-140	22	76
Baik	71-105	7	24
Cukup Baik	36-70	0	0
Tidak Baik	0-35	0	0
Jumlah		29	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari ke 29 responden secara keseluruhan menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah ada

pada kategori sangat baik dengan 22 frekuensi (76%) dari jumlah sampel. Sementara 24% lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan ada pada kategori baik sebanyak 7 orang.

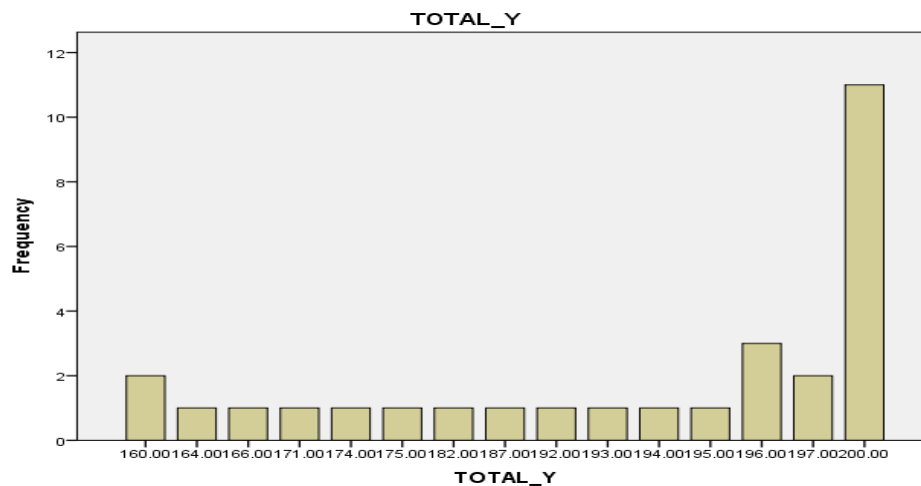
2. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari angket kinerja guru yang disebarkan kepada 29 responden diperoleh nilai tertinggi 200 dan nilai terendah 160 dengan rentang 40 dan standar deviasi 13,78 dan varians 1289,97. Mean 189.48, median 196 dan modus 200. Sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru		TOTAL_Y
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		189.48
Std. Error of Mean		2.55
Median		196
Mode		200
Std. Deviation		13.78
Variance		189.97
Range		40
Minimum		160
Maximum		200
Sum		5499

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 4.2 Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah dikumpulkan, dapat dibuat distribusi frekuensi dari variabel kinerja. Untuk lebih jelas dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentasi
Sangat Baik	151-200	29	100
Baik	101-150	0	0
Cukup Baik	51-100	0	0
Tidak Baik	0-50	0	0
Jumlah		29	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari ke 29 responden seluruhnya memperlihatkan bahwa kinerja guru ada pada kategori sangat baik dengan 29 frekuensi (100%) dari jumlah sampel.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Sebelum melakukan uji korelasi dilakukan terlebih dahulu beberapa uji yang merupakan prasyarat untuk dilakukannya uji korelasi. Hasil pengujian normalitas *Shapiro-Wilk* didapat kan bahwa nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan adalah 0,004 ($<0,05$) hal ini menyatakan bahwa sebaran data pada variabel kepemimpinan tidak normal. sedangkan pada variabel kinerja guru diperoleh hasil 0,000 ($<0,05$) artinya sebaran data pada variabel ini juga tidak normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada kedua variabel ini tidak normal.

Tabel 4.5
Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,982	40

Setelah uji normalitas maa dilakukan uji Analisis regresi dan korelasi mensyaratkan terpenuhinya asumsi homogenitas Homogenitas varians sampel merupakan kumpulan skor variabel terikat untuk setiap skor variabel bebas yang sama memiliki varian homogen. Uji homogenitas varians dilakukan terhadap skor variabel Y yang telah dikelompokkan berdasarkan kesamaan skor variabel X. Asumsi homogenitas terpenuhi jika variasi skor variabel Y untuk setiap skor variabel X yang sama homogen.

Uji homogenitas varians dilakukan dengan uji *Fisher* (uji F). Kriteria pengujian ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan nilai statistik Fhitung sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka artinya persyaratan homogenitas terpenuhi Jika F_{hitung}

$> F_{\text{tabel}}$, maka artinya persyaratan homogenitas tidak terpenuhi.

Rangkuman hasil perhitungan pengujian homogenitas seperti disajikan pada tabel 4.10 :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Homogenitas Varians

Varians	F_{hitung}	F_{tabel}	Hasil
Y dan X	1,57	1,88	Homogen

B. Uji Korelasi

Setelah data diuji dan ternyata data tidak berdistribusi normal selanjutnya akan dilakukan uji korelasi. Uji korelasi menggunakan uji *spearman Rank*. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,279 yang berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel tersebut sedangkan kekuatan hubungannya adalah lemah.

Tabel 4.7
Uji Korelasi

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,620
	Sig. (2-tailed)		,267
	N	28	28
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,620	1
	Sig. (2-tailed)	,267	
	N	28	28

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan, diperoleh bukti empiris yang menunjukkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kec. Muara Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja guru yang sudah optimal tidak berhubungan dengan metode kepemimpinan kepala madrasah, yang artinya banyak faktor lain yang mendorong optimalisasi kinerja guru.

Pada dasarnya kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Baik itu faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak tersendiri bagi kinerja guru. Kualitas kinerja guru sendiri sangat menentukan kualitas hasil pendidikannya, karena guru adalah pihak yang langsung bersentuhan dengan peserta didik dalam proses pendidikan belajar mengajar di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan (madrasah) di pengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Semakin disiplinnya para peserta organisasi dalam lembaga pendidikan, maka kinerja para guru dalam mencapai tujuan akan bertambah baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor internal yang biasa mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yaitu, faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor ini sangat berperan penting pada kinerja guru dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa 38,4% untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan 61,6% tersebut dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan kepala sekolah, misalnya faktor motivasi dari diri guru

tersebut atas kemauan dalam melakukan pekerjaanya atau dari faktor sarana prasarana yang ada di sekolah yang mendukung atau menambah semangat guru dalam melaksanakan pekerjaanya.

Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain di luar kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya faktor internal dan juga faktor eksternal.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus meneliti tentang kepemimpinan kepala Madrasah, tanpa meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Kelemahannya kurangnya variasi variabel yang diteliti, sehingga penelitian hanya berfokus dengan satu variabel bebas saja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya diperoleh hasil nilai tertinggi 140 dan nilai terendah 105 dengan rentang 35 dan standar deviasi 12,88 dan varians 144,14. Mean 120, median 119 dan modus 105.
2. Kinerja Guru di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya diperoleh hasil nilai tertinggi 200 dan nilai terendah 160 dengan rentang 40 dan standar deviasi 13,78 dan varians 1289,97. Mean 189.48, median 196 dan modus 200.
3. Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya.

B. Saran-saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangannya. Maka dari itu, peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan, diantaranya:

1. Untuk kepala sekolah hendaknya selalu memberi pelatihan atau pembinaan untuk guru yang dapat memotivasi dan menambah pengetahuan guru tentang kinerja guru dan kewajiban mereka sebagai guru supaya kinerja guru terus meningkat atau berkembang.

2. Untuk guru hendaknya terus belajar dan melatih diri untuk membuat atau merancang kegiatan belajar mengajar yang inovasi dan terus membangun komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, sesama guru, tenaga kependidikan, dan warga sekolah lainnya.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang menggali berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja guru, agar lebih dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, 2017 “Guru Profesional,” *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* : <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>.
- Abd Khalid Hs Pandipa, 2019, “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara”.
- Alya Adelia Safrina Putri Yunus dkk, 2021, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar,” *Jurnal Basicedu* Volume 5, no. 5.
- Anindiya Azzahra dan Hade Afriansyah, 2019, “Kepemimpinan pendidikan,” *Universitas Negeri Padang*.
- Ekkal Prasetyo, 2017, “Sistem informasi dokumentasi dan kearsipan berbasis client-server pada bank sumsel babel cabang sekayu,” *Jurnal Tips : Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer Politeknik Sekayu* Volume 7, No. 2.
- Era Kurnia Ningsih, 2020, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani, “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan konsep diri terhadap kinerja guru,” *Journal of Education Research* Volume 1, no. 2.
- Fadhallah, 2021, *Wawancara* Jakarta timur: UNJ PRESS.
- Fauqa Nuri Ichsan, 2011, “Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah negeri di propinsi sumatera barat,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 2, no. 2.
- <https://cariustadz.id/artikel/detail/kriteria-pemimpin-ideal-menurut-imam-al-ghazali>.
- Indah Suci Julia Sari, 2019, “Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam,” *Jurnal Ilmiah Iqra'* Volume 13, no. 1.
- Imron Imron, 2019, “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* Volume 5, no. 1.
- Iben marta fauzi, 2016, "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di mts an-nur pelopor bandar jaya barat kabupaten lampung tengah" *skripsi*, Lampung: iain raden intan.

- Kurniawan Wahyu, 2022, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Di Ma Ma'arif Keputeran Sukoharjo Pringsewu" *Skripsi*, Lampung, Uin Raden Intan Lampung.
- Muhammad Wibi Alamsyah dan Arif Effendi, 2022, "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah muhammadiyah gondang kabupaten sukoharjo tahun pelajaran 2021/2022," *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 5.
- Muhammad harfin zuhdi, 2014, "Konsep kepemimpinan dalam perspektif islam," *Akademika : Jurnal Pemikiran Islam* Volume 19, no. 1.
- Muzammil Muzammil, 2017, "Konseptualisasi Kepemimpinan Islami Dalam Pengembangan Pendidikan Islam," *AT-TURAS: Jurnal Studi Keislaman* Volume 4, no. 2.
- Nurlailiya Hanif "Pengaruh pola asuh orang tua terhadap disiplin belajar siswa (studi ex post facto pada siswa kelas v sdn cempaka putih 01)", *Skripsi* Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Rizky Rinaldy Inkiriwang, 2020, "Kewajiban negara dalam penyediaan fasilitas pendidikan kepada masyarakat menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional," *Lex Privatum* Volume 8, no. 2.
- Riinawati, 2021, "Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar," *Edukatif: Jurnal Ilmu pendidikan* Volume 3, no. 4.
- Rusdiana dan Nasihudin, 2021, *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi* Jawa Barat: Uin Sgd Bandung.
- Surahman Amin dan Ferry Muhammadsyah Siregar, 2015, "Pemimpin dan kepemimpinan dalam AL-qur'an," *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran* Volume 1, no. 1.
- Sihilphy afiattresna octavia, *Sikap Dan Kinerja guru Profesional* (Yogyakarta: Cv Budi Utama).
- Suzanna and Fauzan, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kine.pdf*," <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/diakses> 12.
- Sri Setiyati, 2014, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Volume 22, no. 2.

Siti Farida dan Fitrotin Jamilah, 2019, “Kepemimpinan Kepala Madrasah (Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan),” *Widya Balina* 4, no. 1.

Sugiyono, 2019, “Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada cv. meubele berkah tangerang,” *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif Volume 5, no. 1.

Sri Wahyuni Dkk, 2021, “Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru ips di smp negeri 2 arungkeke, kabupaten jeneponto,” *Guru Membangun* 40, No. 1.

Uray Iskandar, 2013, “Kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru,” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* Volume 10, no. 1.

Lampiran 1

Izin Survey


المدرسة العالية باب الرحمن
MADRASAH ALIYAH BABURROHMAN
No. Statistik Madrasah Aliyah : 131212030024
Notaris : Mubahuddin, No. 05 Tahun 2016
No SK KemenkumHAM : AHE-0026962.AH.01.04.Tahun 2016
NPSN : 76011159
Desa Tarapung Raya, Kec. Muara Batang Toru, Kab. Tapanuli Selatan, Prov. Sumatera Utara Hp: 0822-9795-9163 / 0821-6604-8660

BALASAN SURAT RISET
083/MA.BBR/III/2025

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syahada Padang sidempuan dengan Nomor : 511/un.28/E.1/TL.00.9/02/2025, hal : Izin Pra Riset Penyelesaian Skripsi. Maka Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman dengan ini menerangkan nama Mahasiswa di Bawah ini:

Nama : **ARIFIN PULUNGAN**
Nim : 1820100313
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Alamat : Tebing Tinggi Kec. Sukabangun Kab. Tapanuli Tengah

Benar telah mengadakan Penelitian di Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman pada Tanggal 15 Februari 2025 s/d 27 Februari 2025 guna melengkapi data pada penyusunan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Terhadap Kinerja Guru Di MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya Kecamatan Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan"**.

Demikian surat Keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Tarapung Raya, 05 Maret 2025
Kepala Madrasah

ZAINUDDIN,SEI



Lampiran 2

Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan T. Rizal Hutan Riw. A.5 Sidang 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimil (0634) 24022

Nomor : 511 /Un.28/E.1/TL.00.9/02/2025
Lampiran : -
Hal : Izin Pra Riset
Penyelesaian Skripsi

Yth. Kepala PP Salafiyah Baburrohman Tarapung Raya

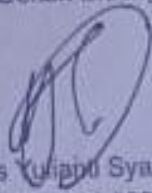
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Arifin Pulungan
NIM : 1820100313
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Alamat : Hanopan Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan

Adalah Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Terhadap Kinerja Guru Di MA Pondok Pesantren Salafiyah Baburrahman Tarapung Raya Kecamatan Muara Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan". Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin penelitian mulai tanggal 12 Februari 2025 s.d. tanggal 12 Maret 2025 dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Padangsidempuan, 13 Februari 2025
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan


Dr. Lis Yulianti Syafri Siregar, S.Psi, M.A
NIP 19801224 200604 2 00 1

Lampiran 3

Dokumentasi Pengambilan Data Penelitian



Gambar 1

Observasi bersama kepala madrasah Aliyah





Gambar 2

Membagi lembar soal angket oleh para responden



Gambar 3

Pengisian kuisoner oleh para responden

Lampiran 4

Master DataVariabel X

		KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH (X)																																			TOTAL	
NO	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	115	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	113	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	134
7	7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
8	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
9	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
12	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
13	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	133
14	14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
15	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
17	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
18	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
19	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
21	21	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	117	
22	22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
23	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	120	
24	24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	121	

[illegible]

Lampiran 5

Master Data Variabel Y

[illegible]

[illegible]

Lampiran 6

Output SPSS

Frequencies

Statistics

		TOTAL_X	TOTAL_Y
N	Valid	29	29
	Missing	0	0
Mean		120.0000	189.4828
Std. Error of Mean		2.39355	2.55945
Median		119.0000	196.0000
Mode		105.00	200.00
Std. Deviation		12.88964	13.78307
Variance		166.143	189.973
Range		35.00	40.00
Minimum		105.00	160.00
Maximum		140.00	200.00
Sum		3480.00	5495.00

Frequency Table

TOTAL_X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	105.00	7	24.1	24.1	24.1
	109.00	2	6.9	6.9	31.0
	111.00	1	3.4	3.4	34.5
	113.00	2	6.9	6.9	41.4

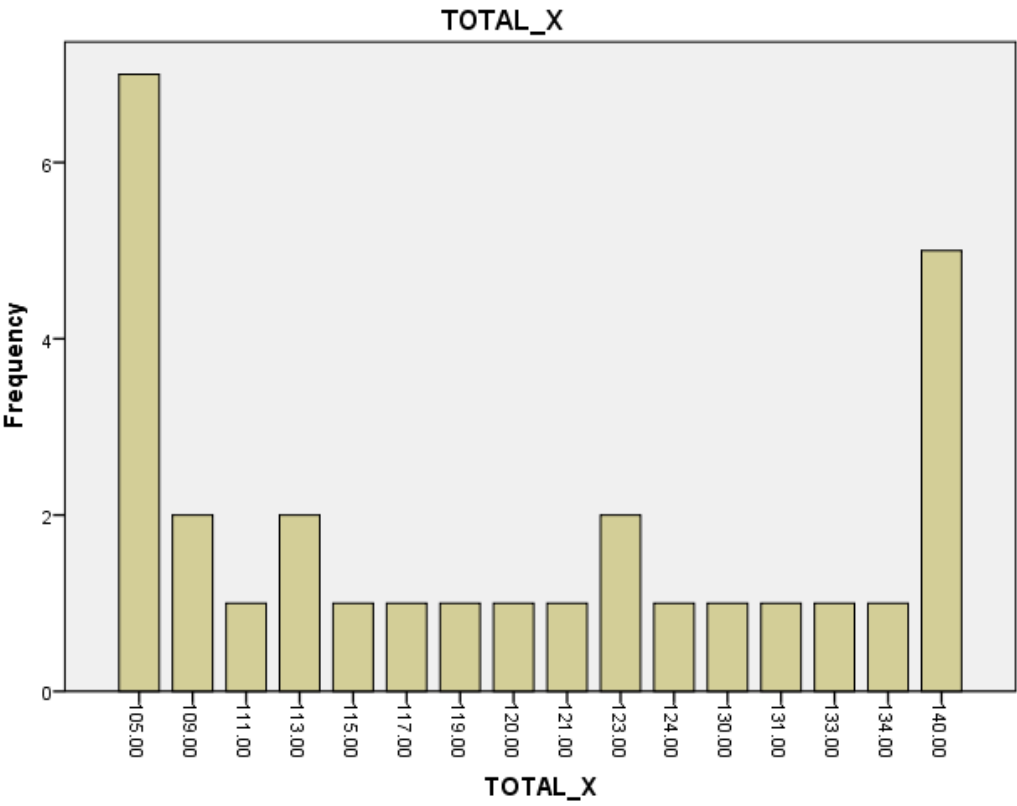
115.00	1	3.4	3.4	44.8
117.00	1	3.4	3.4	48.3
119.00	1	3.4	3.4	51.7
120.00	1	3.4	3.4	55.2
121.00	1	3.4	3.4	58.6
123.00	2	6.9	6.9	65.5
124.00	1	3.4	3.4	69.0
130.00	1	3.4	3.4	72.4
131.00	1	3.4	3.4	75.9
133.00	1	3.4	3.4	79.3
134.00	1	3.4	3.4	82.8
140.00	5	17.2	17.2	100.0
Total	29	100.0	100.0	

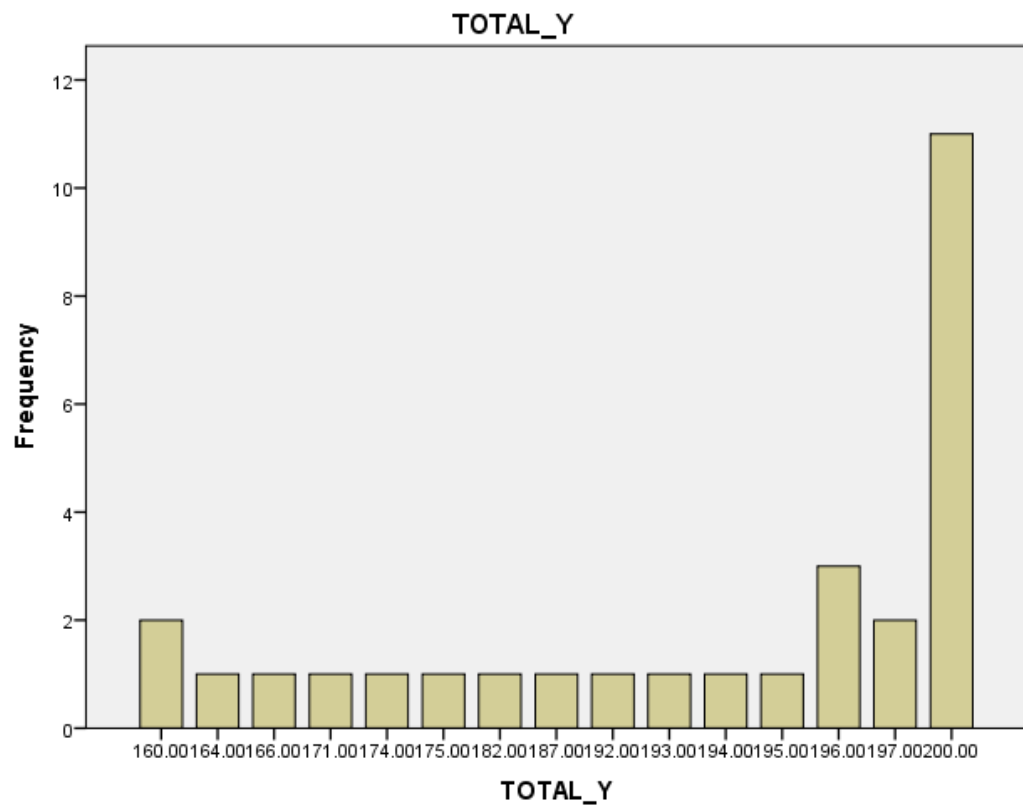
TOTAL_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 160.00	2	6.9	6.9	6.9
164.00	1	3.4	3.4	10.3
166.00	1	3.4	3.4	13.8
171.00	1	3.4	3.4	17.2
174.00	1	3.4	3.4	20.7
175.00	1	3.4	3.4	24.1
182.00	1	3.4	3.4	27.6

187.00	1	3.4	3.4	31.0
192.00	1	3.4	3.4	34.5
193.00	1	3.4	3.4	37.9
194.00	1	3.4	3.4	41.4
195.00	1	3.4	3.4	44.8
196.00	3	10.3	10.3	55.2
197.00	2	6.9	6.9	62.1
200.00	11	37.9	37.9	100.0
Total	29	100.0	100.0	

Bar Chart





Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan
Kinerja	Pearson Correlation	1	.290
	Sig. (2-tailed)		.127
	N	29	29
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.290	1
	Sig. (2-tailed)	.127	
	N	29	29