

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah
Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1
Polewali Mandar**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Stara Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh:

Mutiara Syam

NIM.18170001



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
MEI 2023**

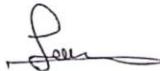
HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUIH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 POLEWALI MANDAR

SKRIPSI

Oleh:
Mutiara Syam
NIM. 18170001

Telah Disetujui dan Disahkan
Pada Tanggal 5 Mei 2023:

Oleh
Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 197811192006041002

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1
POLEWALI MANDAR

SKRIPSI

Dipersiapkan dan Disusun oleh
Mutiara Syam (18170001)
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Juni 2023
Dan dinyatakan

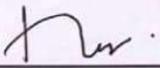
LULUS

Serta telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

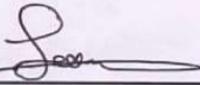
Panitia Ujian

Tanda Tangan

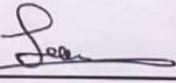
Ketua Sidang
Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd
NIP. 19851015201608012011

: 

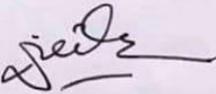
Sekretaris Sidang
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

: 

Pembimbing
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

: 

Penguji Utama
Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197811192006041002

: 

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 196504031998031002

Pembimbing: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Mutiara Syam
Lamp : 4 (Empat) Ekslembar

Malang, 5 Mei 2023

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang
Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

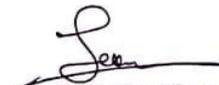
Sesudah beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Mutiara Syam
NIM : 18170001
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar"

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutiara Syam
NIM : 18170001
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 5 Mei 2023



Mutiara Syam
NIM. 18170001

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.¹

(QS. Al-Insyirah: 5-6).

¹ A'zamul Kiyani Alkayis, *Al-Qur'an Terjemahan* (Jakarta: Samad, 2014)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah puji syukur taiada hentinya kita haturkan atas kehadiran Allah SWT. Yang Maha pemberi petunjuk, rahmat dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat dan salam juga senantiasa dicurahkan kepada baginda Nabi Muhammad ﷺ. Yang senantiasa memberikan syafaat, penerang di muka bumi ini, beserta para keluarga dan sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis juga mengucapkan banyak terimakasih yang setulusnya kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Tauhid dan ibunda Thahiryah, S.Pd, atas segala do'a dan kasih sayang yang penuh serta pengorbanannya yang tidak terhitung mulai dari mendidik dari kecil hingga saat ini dapat menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Sarjana Pendidikan, dan kepada saudara ku Muthahharah yang banyak membantu dengan do'a dan dukungan yang penuh selama masa pendidikan, dan juga kepada teman-teman yang sudah banyak membantu dalam proses menyelesaikan studi ini, semoga Allah SWT memberikan kesehatan yang baik dan perlindungan dunia akhirat serta segala kebaikan yang diperbuat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Aamiin.

Selanjutnya ucaapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M,A. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali selaku Dekan fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Devi Pramitha M.Pd.I selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak Dr. H. Mulyono, M.A selaku dosen wali yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama masa pendidikan.
6. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta telah meluangkan waktunya kepada saya agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan keikhlasan mendidik dan membagi segala ilmunya yang sangat bermanfaat kepada kami.
8. Kepada Staf yang berada dalam lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah meluangkan waktunya untuk memvalidasi beberapa dokumen sebagai persyaratan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak H. Marzuki, S.Ag selaku Kepala Madrasah MAN 1 Polewali Mandar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, juga kepada seluruh guru dan staf yang telah membantu dalam penelitian ini.
10. Keluarga besar terutama kepada kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dorongan, semangat, motivasi, dan do'a yang tak henti-hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Sahabatku Hasmiati Eka Putri, Anita Febriani, dan Muh. Ahyar Kadir yang senantiasa memberikan banyak bantuan, dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh teman seperjuangan Jurusan Mnajaemen Pendidikan Islamm angkatan 2018 yang telah memberikan dukungan, bantuan dan motivasi. Hanya ucapan terimakasih dan do'a terbaik yang dapat penulis haturkan, semoga amal kebaikan yang telah diberikan bernilai ibadah dan mendapat

balasan yang melimpah dari Allah SWT. Dan harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya selanjutnya.

Malang, 28 April 2023

Mutiara Syam

NIM.18170001

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Nota Dinas	iv
Surat Pernyataan Keaslian	v
Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
Halaman Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Defenisi Operasional	7
F. Originalitas Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	12
B. Kinerja Guru	24
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	34
C. Variabel Penelitian.....	35
D. Tekhnik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	36
E. Validitas dan Realibilitas.....	42
F. Tekhnik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51

1. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah	51
2. Analisis Deskriptif Kinerja Guru	54
3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar.....	57
B. Pembahasan.....	62
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 1 Polewali Mandar	62
2. Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar	64
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar	66
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
Daftar Pustaka	72
Lampiran.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian.....	10
Tabel 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	29
Tabel 2.3 Kerangka Penelitian.....	32
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2 Item Jawaban Responden.....	38
Tabel. 3.3 Instrumen Penelitian	39
Tabel. 3.4 Skor Jawaban Responden.....	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	43
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	44
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel X.....	45
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	45
Tabel 3.9 Kategorisasi Responden.....	48
Tabel 4.1 Tabulasi Data untuk Menghitung <i>mean</i>	52
Tabel 4.2 Data Persentase Frekuensi	52
Tabel 4.3 Data Untuk Menghitung Standar Deviasi	52
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Responden Kepemimpinan Kepala Madrasah	53
Tabel 4.5 bulasi Data untuk Menghitung <i>mean</i>	55
Tabel 4.6 Data Persentase Frekuensi	55
Tabel 4.7 Data Untuk Menghitung Standar Deviasi	56
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Responden Kinerja Guru	57
Tabel 4.9 Uji Normalitas Variabel X	57
Tabel. 4.10 Uji Linearitas Variabel X.....	58
Tabel 4.11 Analisis Regtresi Linear Variabel X.....	59
Tabel 4.12 Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	62

ABSTRAK

Mutiara Syam. 18170001. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar*. Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah merupakan guru yang dilantik menjalankan dan ditugaskan menjadi pemimpin sekolah untuk memajukan pencapaian tujuan sekolah. Sebagai pemimpin tertinggi yang berpengaruh dan menjadi penentu kemajuan sekolah, kepala sekolah harus memiliki komitmen tinggi, kemampuan administrasi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar, 2) seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan diperoleh hasil penelitian yaitu: 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif sebanyak 5 atau 5,88% responden menilai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, sebanyak 66 atau 77,64% dalam kategori sedang, dan sebanyak 14 atau 16,47% berada dalam kategori tinggi. Dari gambaran tersebut, kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 77,64%. 2) Hasil analisis deskriptif Kinerja Guru menunjukkan bahwa sebanyak 16 atau 18,82% responden menilai kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, sebanyak 47 atau 55,29% dalam kategori sedang, dan sebanyak 22 atau 25,88% dalam kategori tinggi. Dari gambaran tersebut, kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 55,29%. 3) Berdasarkan hasil analisis regresi linear Sederhana diperoleh t_{hitung} sebesar 2,932. Dan untuk t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 85 - 2 = 83$, pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,663. Sehingga nilai t_{hitung} (2,932) > t_{tabel} (1,663), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar.

Kata-Kata Kunci: Kepemimpinan, kepala madrasah, Kinerja guru

ABSTRACT

Mutiara Syam. 18170001. 2023. *The Effect of Madrasah Principal Leadership on Performance Teacher at MAN 1 Polewali Mandar*. Thesis, Management of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

Leadership can be seen as a dynamic force that stimulates the motivation and coordination of members in achieving organizational goals. The principal is a teacher who is appointed to run and is assigned to be a school leader to advance the achievement of school goals. As the highest leader who is influential and determines the progress of the school, the principal must have high commitment, administrative skills, and be flexible in carrying out his duties.

The purpose of this research is to find out 1) how does the leadership of the madrasa principal affect teacher performance at MAN 1 Polewali Mandar, 2) how much influence the leadership of the madrasa head has on teacher performance at MAN 1 Polewali Mandar.

This research uses descriptive quantitative method. Data collection techniques use questionnaires and documentation. Data analysis techniques using descriptive analysis techniques and inertial analysis.

Based on the formulation of the problem, the research results were obtained, namely: 1) Based on the results of descriptive analysis as many as 5 or 5.88% of respondents rated the leadership of the madrasa head at MAN 1 Polewali Mandar in the low category, as many as 66 or 77.64% in the medium category, and as many as 14 or 16.47% are in the high category. From this description, the leadership of the madrasa head at MAN 1 Polewali Mandar is in the moderate category with a percentage of 77.64%. 2) The results of the descriptive analysis of Teacher Performance show that as many as 16 or 18.82% of respondents rated teacher performance at MAN 1 Polewali Mandar in the low category, as many as 47 or 55.29% in the medium category, and as many as 22 or 25.88% in the low category tall. From this description, teacher performance at MAN 1 Polewali Mandar is in the moderate category with a percentage of 55.29%. 3) Based on the results of simple linear regression analysis, tcount is 2.932. And for ttable with degrees of freedom (df) = $n - 2 = 85 - 2 = 83$, at a significance level of 5%, a ttable of 1.663 is obtained. So that the value of tcount (2.932) > ttable (1.663), because tcount > ttable then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between the leadership of the madarsah head on teacher performance at MAN 1 Polewali Mandar.

Key Words: Leadership, headmaster, teacher performance

خلاصة

تأثير القيادة الرئيسية للمدرسة على أداء المعلم في مدرسة آلية الأول في فولول مند موتيار شمي 2023 أطروحة ، إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالك إبراهيم مالانج. دكتور. فهيم ثرابه، الما جستر.

يمكن النظر إلى القيادة على أنها قوة ديناميكية تحفز تحفيز الأعضاء وتنسيقهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. المدير هو المعلم الذي تم تعيينه للتشغيل ويتم تعيينه ليكون قائد مدرسة لتعزيز تحقيق أهداف المدرسة. بصفته أعلى قائد مؤثر ويحدد تقدم المدرسة ، يجب أن يكون لدى المدير التزام عالي ومهارات إدارية ومرنة في أداء واجباته. والغرض من هذا البحث هو معرفة 1 كيف يمكن لقيادة يؤثر مدير المدرسة على أداء المعلم في مدرسة آلية الأول في فولول مندر 2 مدى تأثير قيادة رئيس المدرسة على أداء المعلم في مدرسة آلية الأول في فولول مندر يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي الكمي. تستخدم تقنيات جمع البيانات الاستبيانات والتوثيق

بناءً على صياغة المشكلة ، تم الحصول على نتائج البحث ، وهي: (1) بناءً على نتائج التحليل الوصفي ، صنف ما يصل إلى 5 أو 5.88 ٪ من المشاركين قيادة المدرسة في المدرسة عالية الأول في فولول مندار في الفئة المنخفضة ، ما يصل إلى 66 أو 77.64 ٪ في الفئة المتوسطة ، وما يصل إلى 14 أو 16.47 ٪ في الفئة العالية. من هذا الوصف ، فإن قيادة رئيس المدرسة في المدرسة عالية الأول تقع في الفئة المتوسطة بنسبة 77.64 ٪. (2) تظهر نتائج التحليل الوصفي لأداء المعلم أن ما يصل إلى 16 أو 18.82 ٪ من المستجيبين صنفوا أداء المعلم في المدرسة عالية الأول في الفئة المنخفضة ، وما يصل إلى 47 أو 55.29 ٪ في الفئة المتوسطة ، وما يصل إلى 22 أو 25.88 ٪ في فئة منخفضة طويل القامة. من هذا الوصف ، يعتبر أداء المعلم في المدرسة عالية الأول في الفئة المتوسطة بنسبة 55.29 ٪. (3) بناءً على نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط ، يكون العدد 932.2 وبالنسبة لجدول tt مع درجات الحرية ($n - 2 = 85 - 2 = 83$) ، عند مستوى دلالة 5 ٪ ، يتم الحصول على جدول ttable بقيمة 1.663. بحيث تكون قيمة (tcount) (2.923 > 1.663) ، لأن tcount > ttable ، Ho مرفوض وقبول Ha. هذا يعني أن هناك تأثيرًا كبيرًا بين قيادة رئيس المدرسة على أداء المعلم في المدرسة عالية الأول.

الكلمات المفتاحية: القيادة ، مدير المدرسة ، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, dalam hal ini pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa.²

Pendidikan adalah salah satu aspek yang berfungsi dan berperan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan yang berkualitas akan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, akhlak mulia, kecerdasan, kepribadian, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Sekolah merupakan lembaga formal yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas hidup seseorang melalui kegiatan pendidikan. Kesuksesan sekolah tidak terlepas dari peran tenaga pendidik atau guru serta dukungan finansial maupun nonfinansial yang berperan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mencapai tujuan pendidikan.³

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk akhlak serta menjadikan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan mengembangkan

² Isma dkk Rohani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 4, No. 3 (2020): 1883–1884.

³ Hasyim, Abu dan Supardi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1 (2018): 98.

potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, kreatif, mandiri serta bertanggung jawab.⁴ Berdasarkan hal tersebut, ketercapaian tujuan pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu dari faktor yang paling berperan penting adalah kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Suatu lembaga pendidikan sekolah memerlukan seorang pemimpin atau kepala sekolah yang mampu menenage sekolah dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan dapat mendukung kinerja guru yang maksimal.

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. ketercapaian tujuan lembaga pendidikan sekolah sangat bergantung dari kebijakan kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan terjadi apabila seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.⁵ Memimpin berarti membimbing, menuntun, dan mengarahkan jalan. Kepemimpinan dapat dipandang sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bagaimana jadinya suatu organisasi tanpa pemimpin. Kemungkinan besar suatu organisasi akan sering diterpa masalah yang sulit diselesaikan dengan cepat dan tepat, sebab pengambilan keputusan tanpa adanya seorang pemimpin sering kali berlarut-larut. Oleh karena itu, dalam suatu organisai baik itu organisasi besar atau kecil dan yang bersifat

⁴ Titik Handayani and Aliyah A. Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 265.

⁵ Fahim Tharaba, *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)* (Malang: Dream Litera Buana, 2016).

formal maupun informal, kepemimpinan sangat berperan penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepala sekolah merupakan guru yang dilantik menjalankan dan ditugaskan menjadi pemimpin sekolah untuk memajukan pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah menduduki tugas penting megarahkan seluruh personil sekolah agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.⁶ Sesuai dengan tugasnya, kepala sekolah tidak saja diharapkan menjadi pemimpin akan tetapi juga diharapkan mampu menjadi acuan, tolak ukur, teladan, dan sebagai sumber referensi bagi komintas sekolah.

Sebagai pemimpin tertinggi yang berpengaruh dan menjadi penentu kemajuan sekolah, kepala sekolah harus memiliki komitmen tinggi, kemampuan administrasi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai arah tercapainya tujuan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai sifat, kemampuan/*skill*, keterampilan, kompetensi dan terus melatih diri untuk memahami tugasnya sebagai pemimpin dilembaga pendidikan.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki kewenangan dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus mampu berperan aktif dan bisa menempatkan diri secara strategis dalam mengendalikan lembaga yang dipipimmnya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan. Hal ini yang akan mendorong organisasi untuk lebih mengoptimalkan kinerja agar dapat berkembang sesuai dengan harapan.

Guru merupakan salah satu komponen dalam sistem pendidikan di sekolah yang berperan secara aktif dan menduduki tugasnya sebagai tenaga profesional. Semua komponen pembelajaran baik itu kurikulum, sarana dan prasarana, dan sebagainya tidak akan berpengaruh apabila tidak

⁶ Inge Kadarish dkk, "Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 2, No. 2 (2020): 195.

⁷ Noormahmudah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan* , Vol. 1, No. 1 (2021): 135.

ada interaksi antara guru dengan peserta didik.⁸ Apabila pembelajaran tidak ditunjang dengan keberadaan guru, maka akan mustahil untuk membentuk proses belajar yang maksimal. Guru merupakan pemimpin pendidikan dikelas karena posisinya menentukan jalannya proses pembelajaran. Dengan kata lain kinerja guru adalah faktor yang sangat menentukan kualitas pembelajaran.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁹ Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran disekolah. Oleh karena itu, Semakin baik kinerja guru maka akan semakin baik pula prestasi belajar peserta didik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik itu yang berasal dari diri sendiri berupa rendahnya motivasi kerja, wawasan, dan pengetahuan, ataupun yang berasal dari luar diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan kerja.¹⁰ Guru selaku pendidik disekolah selalu dituntut untuk tampil sempurna dalam setiap proses pembelajaran. Selain itu, guru juga dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama pada masyarakat umum yang telah memberikan kepercayaan kepada sekolah untuk memberikan bimbingan kepada peserta didik. Kinerja guru tentu tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Dari beberapa faktor tersebut yang paling mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dan perhatian dari kepala madrasah selaku pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan sekolah.

⁸ Siti Nurbaya dkk, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 2 (2015): 118.

⁹ Ideswal dkk, "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Basicedu*, Vol. 4, No. 2 (2020): 461.

¹⁰ Muhammad Mospawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol 21, No. 1 (2021): 101.

Dari hasil pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan penulis pada bulan Februari 2022 secara umum sudah cukup baik. Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar sudah cukup baik, dimana kepala madrasah mempunyai rasa tanggung jawab selaku pemimpin untuk terus meningkatkan mutu lembaga pendidikan sekolah namun masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap kinerja guru maupun non-guru. Kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar juga sudah cukup baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi, walaupun standar dan kesesuaian antara pendidikan yang dimiliki oleh guru dengan mata pelajaran yang diajarkan sudah sesuai, namun dalam proses pembelajaran tidak semua guru dapat mengelola pembelajaran dengan baik. Seperti dalam pelaksanaan pembelajaran terkait penggunaan model pembelajaran, dimana masih ada guru yang hanya menerapkan metode ceramah dengan menjelaskan secara monoton sehingga membuat peserta didik merasa bosan dan kurang memahami pelajaran. Kemudian masih ada guru yang hanya masuk kelas dan memberikan tugas tanpa adanya pengantar dan penjelasan awal mengenai materi, terutama saat pandemi *covid-19* guru hanya melakukan proses pembelajaran dengan memberikan catatan dan tugas melalui aplikasi *whatsapp*. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di MAN 1 Polewali Mandar ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi kerja, kondisi peserta didik, media pembelajaran, dan beberapa faktor lainnya.

Guru merupakan salah satu kekuatan eksternal yang sangat mendukung dalam meningkatkan mutu pembelajaran karena guru yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa. Demikian dinyatakan bahwa mengapa kinerja guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat didukung dengan memberikan motivasi yang tinggi untuk menciptakan semangat kerja serta menjadi arah dalam melakukan tindakan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah

yang tepat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan pendidikan.

Dari fenomena-fenomena tersebut dapat dijadikan dasar awal oleh peneliti untuk melakukan penelitian secara mendalam terkait dengan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Maka dari itu, timbul suatu permasalahan bagaimana sebenarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan dari uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut untuk mengetahui lebih jelas sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, muncullah keinginan untuk mengangkat judul terkait dengan hal-hal tersebut yaitu “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar?
2. Bagaimana kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi lembaga ialah sebagai bahan masukan terhadap lembaga agar dapat mengambil kebijakan untuk melakukan upaya perbaikan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru secara maksimal.
2. Bagi peneliti ialah sebagai salah satu pengalaman belajar dengan mengintegrasikan pengetahuan dengan keterampilan yang akan menambah wawasan tentang Manajemen Pendidikan Islam terkait dengan aspek kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap kinerja guru.
3. Bagi fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan ialah sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki objek penelitian yang sama terkait kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap kinerja guru.

E. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar”, maka ada beberapa hal yang perlu diperjelas agar dapat memahami dengan benar makna dari judul penelitian tersebut

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mempengaruhi dan memberdayakan sumber daya disekolah untuk mencapai visi misi secara efektif dan efisien.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu hasil kerja atau kemampuan dan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam

melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang telah di pertanggung jawabkan kepadanya.

F. Originalitas Penelitian

Originalitas penelitian adalah deskripsi tentang kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan merupakan kajian atau perkembangan dari penelitian yang sebelumnya, sehingga dapat terlihat jelas bahwa kajian yang sedang dilakukan bukan merupakan pengulangan atau duplikasi. Berdasarkan pengamatan peneliti yang telah di telaah terhadap beberapa sumber kepustakaan, ada beberapa pembahasan mengenai penelitian ini yang relevan diantaranya:

1. Skripsi Pitriani R (2020), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian diterima karena didukung oleh nilai signifikansi. Maka dengan kata lain variabel independen kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru.
2. Skripsi Sayyidah Ikasari (2021), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Neeri 1 Lampung Selatan”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di madrasah Aliyah negeri 1 lampung selatan dimana nilai korelasi koefisien X dan Y 0,934 dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Diperoleh pula R square sebesar 0,872.
3. Skripsi Mudirni Taim (2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Adanya

pengaruh positif antara kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih Dengan Kinerja Guru. Adapun model yakni $Y = 67,200 + 0,238 X$ artinya bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel X yang menyebabkan variable Y bertambah 0,238 unit. Selain itu kontribusi kepemimpinan kinerja guru sebesar 19,00%.

4. Jurnal Husnidar, Muslim Afandi dan Amri Darwis (2020) dengan judul “Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji hipotesis 2, dimana diperoleh nilai thitung sebesar $7,405 > t_{tabel} (1,671)$ dengan nilai $P 0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Perhentian Raja dengan koefisien determinasi sebesar 48,2%
5. Jurnal Editha Wishnu, Wardhani dan Soetomo (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi di SMA Negeri 11 Semarang”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dikuatkan dengan perhitungan analisis jalur yang menunjukkan bahwa nilai perhitungan tidak langsung $(0,155) > \text{nilai perhitungan langsung } (0,291)$. Hal ini berarti hipotesis ditolak dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul penelitian, Skripsi, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Pitriani R, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju, Skripsi, 2020	Sama sama meneliti tentang Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X dan Kinerja Guru sebagai variabel Y	Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data yaitu teknik analisi deskriptif dan teknik analisis inferensial.	Penelitian ini mengkaji tentang Kepemimpinan kepala madrasah terhdap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar
2	Sayyidah Ikasari, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Neeri 1 Lampung Selatan, Skripsi, 2021	Sama sama kepemimpinan kepala Madrasah sebagai variabel X	Penelitian ini variabel dependen adalah kinerja guru, sedangkan dalam penelitian Sayyidah Ikasari kepusan kerja sebagai variabel dependen.	Penelitian ini mengkaji tentang Kepemimpinan kepala madrasah terhdap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar
3	Mudirni Taim, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih, Skripsi, 2015	Sama sama meneliti tentang Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X dan Kinerja Guru sebagai variabel Y	Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data yaitu teknik analisi deskriptif dan teknik analisis inferensial.	Penelitian ini mengkaji tentang Kepemimpinan kepala madrasah terhdap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar
4	Husnidar, Muslim Afandi dan Amri Darwis	Kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah	Penelitian ini lebih berfokus pada	Penelitian ini mengkaji tentang

	Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja, Jurnal, 2020	satu variabel X	kepemimpinan kepala madrasah dan tidak terdapat variabel X lainnya dan kinerja guru sebagai variabel dependen.	Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar
5	Editha Wishnu, Wardhani dan Soetomo Pengaruh Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi di SMA Negeri 11 Semarang, 2020	Sama sama kepemimpinan kepala Madrasah sebagai variabel X	Penelitian ini lebih berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dan tidak terdapat variabel X lainnya dan kinerja guru sebagai variabel dependen.	Penelitian ini mengkaji tentang Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin (pe-mim-pin) artinya orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan artinya perihal pemimpin dan cara memimpin. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan seni, teknik, dan metode memimpin untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja baik pada individual, kelompok, maupun pada instansi, lembaga, atau organisasi. Secara bahasa makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan manajerial sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota dengan anggota lain, yang berhubungan dengan tugas-tanggung jawab dan fungsinya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu institusi, lembaga atau organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu institusi, lembaga, atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam institusi, lembaga atau organisasi.¹¹

Dalam konsep islam pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental, pemimpin menempati posisi yang tinggi dalam bangunan masyarakat islam. Kecakapan seorang pemimpin mengarahkan umatnya pada tujuan yang ingin dicapai yaitu, kejayaan dan kesejahteraan umat dengan iringan ridho Allah SWT. Pemimpin adalah leader yang artinya bergerak lebih awal didepan, manusia mempelajari, mengarahkan

¹¹ Suparman, *Kepala Sekolah Dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)* (Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

pikiran, pendapat dan tindakan orang lain ke arah yang dikehendakinya karena pengaruh kepemimpinan.¹²

Pemimpin menjadi salah satu hal penting dalam upaya membangkitkan umat islam yang dikenal mempunyai konsep hidup paling terarah dan teratur jika dibandingkan dengan konsep-konsep buatan dan hasil pikiran dan rasional manusia hal ini menunjukkan poinnya yang global dan dinamis, di Islam sendiri eksistensi kepemimpinan didasari syari dan aqli. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al -Furqan ayat 74 sebagi berikut:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Terjemahnya: “dan orang-orang yang berkata: Ya tuhan kami anugrakanlah kepada istri-istri kami dan keturunan kami sebagai penenang hati dan jadikanlah kami sebagai imam (pemimpin) bagi orang-orang yan bertaqwa (QS. Al-Furqan : 74)”¹³

Munculnya seorang pemimpin dalam suatu masyarakat adalah sebuah keniscayaan sebagaimana diriwayatkan dari nabi Muhammad SAW dalam sabdanya: dari ibnu umar r.a dari nabi SAW, sabdanya “ketahuilah setaip kamu adalah penggembala (pemimpin) dan setiap kamu akan ditanya tentang gembalamu (kepemimpinan), seorang amir (raja) akan ditanya tentang kepemimpinan seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dia akan ditanya seorang tentang kepemimpinannya. Seorang wanita adalah pemimpin rumah tangga suami dan anak-anaknya. Dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya adaah pemimpin atas harta kekayaan majikannya yang dipercayakan kepadanya. Dia juga akan ditanya tentang kepemimpinannya, ketahuilah setiap kamu adalah pemimpin

¹² Foedebe Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam: Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 115.

¹³ A'zamul Kiyani Alkayis, *Al-Qur'an Terjemahan* (Jakarta: Samad, 2014), h. 336.

dan setiap kamu akan ditanya tentang kepemimpinannya” (HR. Bukhari dan Muslim).¹⁴

Kepemimpinan adalah suatu proses ketika seorang pemimpin memimpin, membimbing, memengaruhi, atau mengontrol pikirannya, perasaan dan tingkah laku orang lain.¹⁵ Sedangkan seorang ahli Mullins dalam buku Sutarto Wijono mengemukakan bahwa, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi* mengatakakan bahwa kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi. Dengan kata lain perilaku kepemimpinan tersebut ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi.¹⁶

2. Prinsip kepemimpinan

Werren Bennis yang selama beberapa dekade melakukan penelitian tentang permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan, dia menyimpulkan bahwa pada dasarnya seluruh pemimpin dari kelompok yang efektif mempunyai empat karakteristik utama sebagai berikut:

- a. Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya mereka dapat mengingatkan para pengikutnya menyadari bahwa apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting
- b. Mereka menumbuhkan kepercayaan
- c. Mereka mendorong tindakan dan pengambilan risiko
- d. Mereka proaktif dan berani gagal demi meraih kesuksesan

¹⁴ Muslim, *Shahih Muslim Jilid 1, Terjemahan Ma'mur Daud Dan Syekh Abd Syukur Rahimy, Hadist Ke 1796* (Slangor: Kin Book Centre, 1990), h. 14.

¹⁵ Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah* (Jakarta: Amzah, 2005), h. 7.

¹⁶ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), h. 2.

- e. Memberikan harapan, dengan cara yang nyata atau simbolis, menekankan bahwa kesuksesan akan dapat diraih.¹⁷

Setiap generasi membutuhkan pemimpin dan karakter yang berbeda-beda. Menjadi pemimpin untuk generasi milenial harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Mampu menjadi teladan yang baik. Setiap manusia dalam suatu generasi merupakan pemimpin yang harus siap untuk memimpin siapa dan apa saja yang dipimpin. Jika seorang pemimpin sudah menjadi teladan bagi rakyatnya dalam berbagai hal maka diharapkan bahwa rakyat yang dipimpinnya juga akan mengikuti sikap dari pemimpinnya sehingga rakyat akan lebih simpati terhadap pemimpinnya. Hal ini dapat berdampak luas karena selain membangun rakyat yang baik juga akan meningkatkan efektivitas pembangunan, diharapkan ketika seorang pemimpin menjadi contoh baik bagi masyarakat maka rakyatnya akan lebih antusias dalam mengikuti instruksi dan ajakan dari pemerintah termasuk dalam melaksanakan setiap program kerja seorang pemimpin yang memerlukan partisipatif aktif dari masyarakat itu sendiri.
- b. Mempunyai rasa tanggung jawab. Seorang pemimpin dengan melaksanakan tugas berdasarkan prinsip dasar manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sehingga mampu menciptakan keadaan orang lain yang dipimpinnya saling bekerja sama untuk mencapai satu tujuan. Selain itu pemimpin harus mempunyai kreativitas yang tinggi. Pemimpin yang ideal salah satunya pemimpin yang bertanggung jawab. Bertanggung jawab berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan. Selain cerdas dan berinisiatif, seorang pemimpin yang ideal tentunya perlu memiliki sifat bertanggung jawab. Pengambilan keputusan terhadap cara kerja dan pelaksanaan misi suatu kelompok

¹⁷ Ibid. h. 5-6.

tentunya diputuskan dengan tidak tergesa-gesa. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang tetap teguh dan mampu berpikir taktis untuk menerima segala resiko yang timbul dari keputusan yang diambil.

- c. Berani mengambil resiko. Dalam sebuah diri seseorang terdapat sebuah mental yang ada pada diri masing-masing dan taukah anda kalau mental adalah sebuah kunci keberhasilan dari individu tersebut, jika individu mempunyai mental yang kuat maka presentasi dari tingkat keberhasilannya akan besar, hal ini dikarenakan bahwa mental yang cukup besar maka individu tersebut dapat memutuskan keputusan dengan cepat sehingga dia akan lebih cepat untuk mengetahui apakah keputusannya tersebut adalah hal yang baik atau buruk. Disinilah kita mendapatkan dari sebuah pembelajaran sebuah keputusan kita sendiri, sehingga akan cepat tumbuh menjadi seorang dewasa dan mempunyai pengalaman untuk menjadi seorang yang lebih baik, karena jika seorang tersebut dalam mengambil keputusan yang lambat dia akan lambat tumbuh dewasa dan menjadi seorang yang baik karena ketangkasan dalam mengambil keputusan memerlukan kecepatan berpikir dan berani mengambil resiko sebagai konsekuensinya. Konsekuensi apapun yang akan kita dapatkan dari sebuah keputusan, haruslah kita sikapi dengan positif karena hal itu dapat menjadi pemicu kehidupan kita dalam membangun integritas diri dan menyikapi suatu masalah.
- d. *Sense of belonging* (merasa ikut memiliki), *Sense of participation* (merasa ikut serta) dan *Sense of responsibility* (merasa ikut bertanggung jawab). Dalam sebuah perkumpulan tidak akan lepas dari sosok leaders mulai dari perkumpulan sederhana sampai organisasi besar peran pemimpin sangat vital. Maju mundurnya sebuah organisasi sangat tergantung dari seorang leaders. Pemimpin adalah sosok yang sangat berperan dalam menahkodai sebuah organisasi tetapi sehebat apapun kepemimpinan seseorang tanpa

didukung dengan manajemen tim yang bagus itupun akan percuma, jadi kesolidan sebuah organisasi juga sangat penting agar organisasi itu bisa terus melaju sesuai dengan cita-citanya, pemimpin juga harus memastikan program-program kerja berjalan, selain itu seorang pemimpin juga harus mempunyai kepekaan sosial yang tinggi, pemimpin tidak bisa bertindak semena-mena menyuruh ini itu tanpa melihat kondisi lapangan atau anggotanya. Pemimpin juga harus tegas tetapi juga harus bijak dalam mengambil setiap langkah atau keputusan, pemimpin yang tidak kreatif adalah pemimpin yang gagal karena seharusnya pemimpin harus memunculkan inovasi-inovasi dalam setiap gagasannya, memunculkan hal baru dengan gagasan-gagasan yang spektakuler, beda dengan yang lainnya, bukan karena mereka yang hanya menerima mandat lalu hanya menjalankan tugas.

- e. Menciptakan kerjasama yang baik di kalangan anggota. Terbentuknya komunikasi yang mengawali kerjasama tim dalam perusahaan tidak semudah dilaksanakan. Kesuksesan perusahaan yang didasari kemampuan para anggota untuk bekerja sama ditentukan oleh komunikasi yang baik. Oleh karena itu setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengembangkan komunikasi dari berbagai pihak, baik itu antara pemimpin, anggota, dan masyarakat di sekitar lingkungan kerja agar dapat membantu mewujudkan kerjasama tim yang baik. Pemimpin juga harus memiliki sifat berani mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan rakyat atau golongan yang terpenting dari semua karakter tersebut seorang pemimpin harus memiliki sifat jujur karena ketidakjujuran bisa merusak sendi-sendi dalam berbangsa dan bernegara.¹⁸

¹⁸ Amirah Ambarwati and Susilo Teguh Raharjo, "Prinsip Kepemimpinan Character Of A Leader Pada Era Generasi Milenial," *Philanthropy Jurnal Of Psychology*, Vol. 2, No. 2 (2018): 117–122.

3. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah cara buat menghipnotis & mengarahkan karyawannya agar bekerja sebaik mungkin, dengan menggunakan semangat yang tinggi, dan bisa memotivasi dirinya tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat menggunakan fungsi kepemimpinan dalam mengatur interaksi antara individu atau gerombolan pada organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin pada menghipnotis, mengarahkan individu atau gerombolan bertujuan buat mewujudkan organisasi yang berkecimpung kearah pencapaian sempurna sasaran.

Kepemimpinan yang ditetapkan seseorang manajer pada organisasi bisa membangun integrasi yang harmonis dan mendorong gairah kinerja pegawai dalam mencapai target yang maksimal. Kepemimpinan adalah kemampuan mensugesti orang lain supaya mau melaksanakan suatu pekerjaan sinkron menggunakan keinginannya. Dengan istilah lain, kepemimpinan merupakan kemampuan memerintah dan mensugesti orang lain buat melaksanakan sesuatu pekerjaan supaya tujuan yang sudah ditetapkan bisa tercapai. Sikap sombong merupakan perilaku jemawa dan arogan yang ditunjukkan seorang yang merasa dirinya paling hebat, paling pintar, paling berkuasa, paling berperan dibandingkan menggunakan orang lain.¹⁹

Secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain: a) fungsi interkatif, pemimpin berfungsi sebagai komunikasi yang menentukan apa (isi perintah) bagaimana cara mengerjakan perintah, bilaman waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya, dan dimana tempat mengerjakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. b) fungsi konsultatif, pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunkasi dua arah. Hal

¹⁹ Lano, "Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Vol. 2, No. 1 (2015): 75.

tersebut digunakan apabila pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang menetapkan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya. c) fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin bisa mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas pokok-pokok sesuai dengan posisi masing-masing. d) Fungsi delegasi, dalam menjalankan fungsi delegasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi delegasi ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin seorang diri. e) Fungsi pengendalian, aktifitas anggota-anggotanya secara terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.²⁰

4. Indikator kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang kepala sekolah mempunyai standar pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Kartini Kartono mendefinisikan: “Pemimpin adalah seorang pribadi yang

²⁰ Ibid. h. 75.

memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”. Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan dan mengikuti kehendak pemimpin maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan dan memiliki kecakapan khusus sebagai fungsi kepemimpinannya.²¹ Adapun indikator fungsi kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pemimpin)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Strategi tersebut adalah diantaranya menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada sekolah, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Mulyasa berpendapat upaya – upaya dapat dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik antara lain: (a) mengikut sertakan guru - guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan guru serta memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan

²¹ Kartini Kartono (1990: 20)

belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; (b) berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja yang hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman; (c) menggunakan waktu belajar yang efektif di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh mengajar.²²

b. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, pendokumentasian, penyusunan, seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi keuangan, dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

c. Kepala Sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemajuan tenaga kependidikan, mendelagasikan tugas, dan membuka komunikasi dua arah. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup keahlian dasar, kepribadian, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap

²² Mulyasa (2013; 100-101)

tenaga kependidikan, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, visi dan misi sekolah. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) akan tercermin dalam sifat jujur, tanggung jawab, percaya diri, berjiwa besar, berani mengambil resiko dan keputusan, emosi yang stabil dan teladan.

d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan suasana kerja, lingkungan fisik, dorongan, disiplin, penghargaan secara efektif dan penyediaan sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar (PSB).

Setiap Tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pemimpinnya, oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan pemimpin yang baik sehingga dapat mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan dan tujuan sekolah.

5. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah

Sekolah merupakan suatu lembaga yang mempunyai berbagai komponen pendidikan yang harus dikelola oleh seorang manajer sekaligus leader dalam lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai peran aktif dan senantiasa berpengaruh dalam segala masalah yang berkaitan dengan kebutuhan staf, guru dan siswa

di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya, disamping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Begitu berat tugas seorang kepala sekolah yang ditugaskan untuk mengkoordinir seluruh kegiatan di sekolah ditambah dengan kewajiban mengajarnya, namun dengan adanya PP NO 19 tahun 2017 kepala sekolah dapat bernapas lega karena mereka tidak diwajibkan mengajar lagi. Namun demikian, standar dan kompetensi untuk menjadi kepala sekolah harus tetap diperhatikan dan menjadi syarat ketentuan yang berlaku untuk menjadi kepala sekolah.²³

Kepala sekolah merupakan pemimpin bukan penguasa, untuk itu kebijakan yang diharapkan adalah kebijakan kepemimpinan bukan kepenguasaan. Hal inilah yang harus menjadi konsen dan pemahaman dari kepala sekolah, kepala kantor dan yang lainnya. Kesadaran itu juga dipahami perihal posisi jabatan sebagai kepala sekolah.²⁴

Kepala sekolah diangkat melalui prosedur serta persyaratan tertentu yang bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan, melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, yang mengimplikasikan meningkatnya prestasi belajar peserta didik. Kepala sekolah yang profesional akan berfikir untuk membuat perubahan, tidak lagi berfikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut. Untuk mewujudkan kepala sekolah yang profesional tidak semudah membalikkan telapak tangan, semua upaya yang dilakukan membutuhkan proses yang panjang. Namun kenyataan di lapangan masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan. Hal ini disebabkan karena dalam proses pengangkatan tidak ada transparansi,

²³ Siti Julaiha, "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 52.

²⁴ Suparman, *Kepala Sekolah Dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*, h.15.

asal comot, asal dekat dengan atasan, dan yang paling mengerikan adalah siapa yang mau mengeluarkan dana untuk syukuran. Masalah tes seleksi adalah benar adanya, adalah benar perekrutannya, tetapi nyimpang-nyimpang sedikit tidaklah mengapa. Selanjutnya apa yang terjadi ya terjadilah. Rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai, selain karena faktor awal perekrutannya, juga dikarenakan kurangnya motivasi dari penanggung jawab perekrutan. Juga karena kurangnya semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan disekolah. Kepala sekolah adalah seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah pengembang profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya. Kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandek pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme gurumakan berhasil.²⁵

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Indonesia (KBBI) kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, (3) kemampuan kerja. Kemudian A.A

²⁵ Ibid. h. 17-19.

Prabu Mangkunegara, mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Moh. Pabundu Tika, berpendapat bahwa “kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.³³ Pendapat yang hampir sama yang dikemukakan oleh Hasibuan, yaitu kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan pengalaman, kesungguhan kecakapandan waktu. Kemudian dikatan juga bahwa hasil kerja atau potensi merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari: (1) minat dalam bekerja, (2) penerimaan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.²⁶

Guru adalah pendidik profssional dengan tugas utama mengajar, membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (UU ri nomor 14 tahun 2005 pasa 1). Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU no 20 tahun 2003 pasal ayat 1). Jadi ini menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak sangat yang bersangkutan menunaikan tugasnya. Menurut Amran mengatakan bahwa untuk mengembangkan professional diperlukan : a) *knowledge* (pengetahuan), b) *ability* (kemampuan),

²⁶ Hadrawi Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan Dan Industri* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 64.

c) *skill* (keterampilan), d) *attitude* (sikap diri), e) *habitat* (kebiasaan diri).²⁷

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam buku H. Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, mengidentifikasi kinerja guru merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, kemampuan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, arahan, semangat, serta dukungan kerja pada guru
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kebersamaan anggota tim, kepercayaan pada sesama anggota tim, dan kekompakan tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e) Faktor situasioanal, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.²⁸

²⁷ Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), h. 13-14.

²⁸ H. Martinis Yamin, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm 129-130

3. Indikator kinerja guru

Permendikbud No. 137 Tahun 2014 menyatakan bahwa aspek atau kriteria yang dinilai dari kinerja seorang guru yaitu kompetensi yang dimiliki oleh guru, di antaranya kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan profesional.²⁹ Kompetensi merupakan kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang pendidik.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan atau tingkat pengetahuan dan pemahaman yang harus dimiliki oleh seorang guru mulai dari tahap perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai pada evaluasi hasil belajar peserta didik.

b. Kompetensi Pribadi

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan pribadi yang harus dimiliki seorang guru dalam dirinya, dimana kepribadian yang harus dicerminkan kepada peserta didik yaitu kepribadian yang arif, dewasa dan tentunya harus dapat menjadi teladan bagi para peserta didik yang bisa mencerminkan akhlak yang baik.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul dengan para peserta didik dalam

²⁹ Kemendikbud, "Permendikbud No. 137 Tahun 2014," *Kemendikbud* (Jakarta, 2014), h. 3.

kelas ketika proses pembelajaran berlangsung, bukan hanya kepada peserta didik melainkan juga sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, mulai dari penguasaan materi pembelajaran, pengelolaan pembelajaran di kelas dan penggunaan metode ajar yang digunakan sehingga peserta didik mampu mencapai atau memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Widoyoko dan Rinawati, mengemukakan indikator kinerja guru antara lain: (1) penguasaan materi ajar; (2) memahami karakteristik peserta didik; (3) penguasaan pengelolaan pembelajaran; (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran; (5) penguasaan penilaian hasil belajar peserta didik.³⁰ Sedangkan menurut Soedarmanto dalam Sola, indikator kinerja guru terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan dan kemampuan diri.³¹

C. Kerangka Pikir

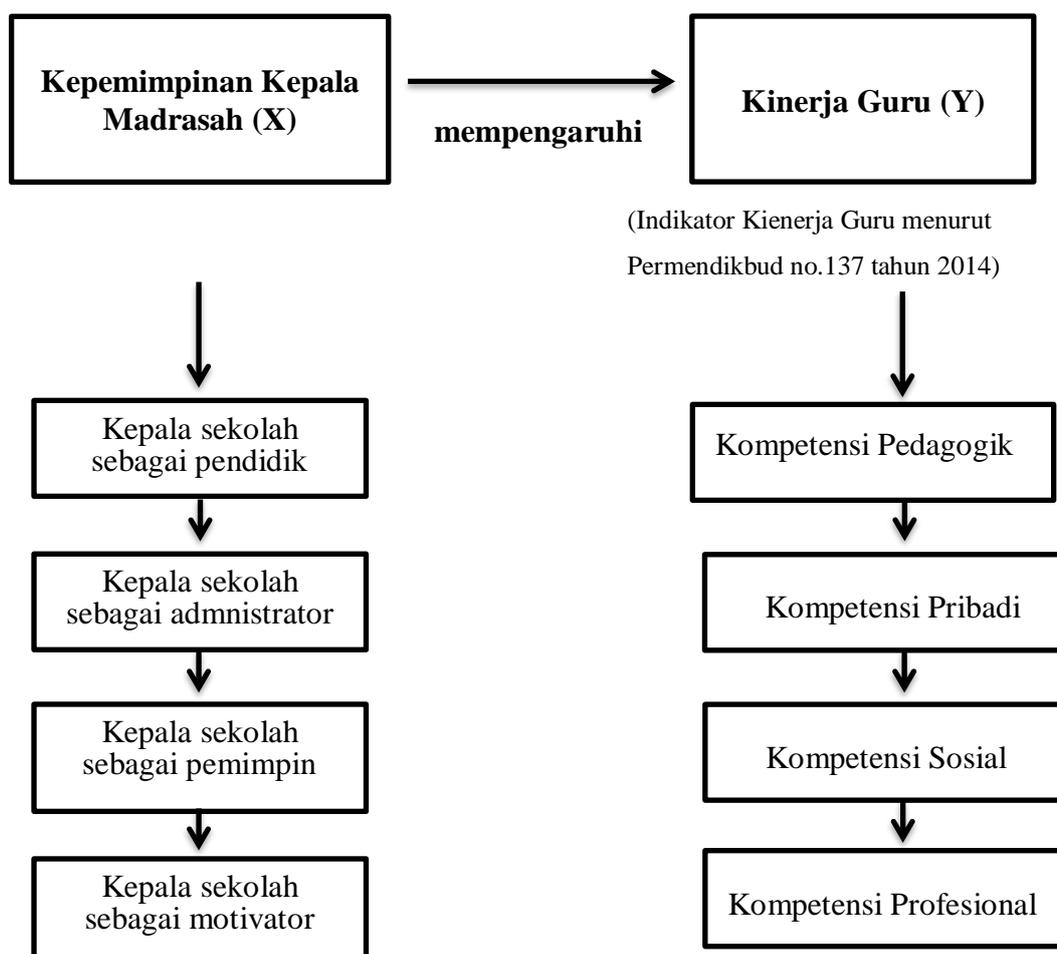
Komponen yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru. Kepala madrasah sebagai seorang

³⁰ S. Eka Putra Widoyoko and Anita Rinawati, "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa," *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Vol. 31, No. 2 (2012): 281.

³¹ Ermi Sola, "Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan VS Kinerja Guru: Sebuah Tinjauan Umum," *Jurnal edu-Leadership*, Vol. 1, No. 1 (2021): 27.

pemimpin dilembaga pendidikan sekolah memiliki peran aktif dan senantiasa berpengaruh dalam segala hal yang berkaitan dengan kebutuhan guru, staff, dan para siswa.

Berdasarkan uraian diatas maka jelas bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus di uji kebenarannya.

Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila data yang terkumpul mendukung pernyataan atau relevan (H_a) dan ditolak apabila tidak sesuai dengan pernyataan atau tidak relevan (H_0). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru
2. H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan, Jenis, dan Lokasi penelitian

Dilihat dari judul penelitian yang penulis angkat maka untuk memperoleh kemudahan dan kejelasan dalam penelitian penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu mencari hubungan dan menemukan data-data lengkap berupa angka sebagai alat untuk memperoleh keterangan yang akan diteliti. Martono dalam Sudaryono mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di masyarakat yang saling berhubungan antar satu sama lain.³²

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif yang menggambarkan keadaan variabel, fakta, dan fenomena yang berlangsung yang dapat dihitung dan dinyatakan dengan angka-angka.

Adapun lokasi penelitian yaitu di MAN 1 Polewali Mandar, Jl. Poros Majene, No. 17, Kelurahan Bonne-Bonne, Kecamatan Mapilli, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini disadari dengan beberapa alasan yaitu: pertama madrasah tersebut merupakan madrasah unggul di kabupaten Polewali Mandar. Kedua, kondisi geografis yang memudahkan peneliti untuk melakukan proses penelitian secara efektif dan efisien.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Dalam suatu penelitian penentuan populasi dan sampel merupakan salah satu hal penting yang harus diketahui. Dalam penelitian kuantitatif, penetapan populasi merupakan sasaran utama sebelum menentukan sampel. Kejelasan permasalahan dalam

³² Sudaryono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mix Method* (Depok: Rajawali Pers, 2018), h. 98.

penelitian atau perumusan hipotesis sangat berhubungan dengan penetapan sasaran populasi. Ketetapan dalam memilih populasi penelitian untuk menyelesaikan proses penelitian yang dilakukan sangat penting karena penentuan populasi tersebut dapat menjawab permasalahan penelitian.³³ Populasi adalah seluruh objek penelitian. maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 1 Polewali Mandar yang berjumlah 85 orang.

2. Sampel.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu apabila jumlah populasi juga menjadi sampel karena dinilai sangat sedikit.³⁴ Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh biasanya digunakan apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari jumlah 100. Dengan demikian, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 1 Polewali Mandar yang berjumlah 85 orang.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang hal yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas/ independent variable dan variabel terikat/ dependent variable. Variabel dalam penelitian ini dapat idefenisikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas/ independen atau variabel yang sering disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas

³³ Endang Widi Winarni, *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Research And Development (R&D)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 38-39.T

³⁴ Abdullah K., *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Cet. I; Watampone: Lukman alHakim Press, 2013), hlm. 60.

adalah variabel yang menjadi sebab munculnya variabel terikat/ dependen. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (variabel X)

- b. Variabel terikat/ dependen atau sering juga disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel ini merupakan variabel yang disebabkan oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (variabel Y).³⁵

D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan data dengan melakukan penelitian secara langsung ke tempat penelitian mengenai gambaran kondisi lingkungan objek penelitian secara jelas mengenai kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja para guru yang ada di MAN 1 Polewali Mandar.

b. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data secara tidak langsung. Angket tersebut berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab atau direspon oleh responden. Tujuan angket ini sebagai salah satu alat pengumpulan data ialah untuk mencari informasi yang lengkap terkait tentang suatu masalah dari responden tanpa perlu merasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai antara fakta dengan pernyataan dalam angket tersebut.³⁶ Berikut dipaparkan indikator yang digunakan peneliti dalam pembuatan angket.

³⁵ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 39.

³⁶ Ibid. h. 77.

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Variabel
Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah sebagai pendidik 2. Kepala sekolah sebagai administrator 3. Kepala sekolah sebagai pemimpin 4. Kepala sekolah sebagai motivator
Kinerja Guru (Variabel Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Pribadi 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data terkait dengan lembaga sekolah yang meliputi sejarah berdirinya lembaga sekolah, visi, misi, ataupun yang dibutuhkan dalam penelitian seperti gambar-gambar yang sesuai dengan masalah yang diteliti yang dapat mendukung kebenaran penelitian.

2. Instrumen penelitian.

Instrumen yang diartikan sebagai alat bantu merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda, contohnya: angket, daftar cocok, skala, pedoman wawancara, lembar pengamatan atau panduan pengamatan, soal ujian, dan sebagainya.³⁷ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (kuesioner) mengenai respon guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti selama proses kegiatan meneliti yang sistematis dan mudah untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.

³⁷ Sudaryono, *Metodelogi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mix Methode*. h. 216

Tabel. 3.2 Item Jawaban Responden

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	1. Kepala sekolah sebagai pendidik	1, 2, 3, 4
		2. Kepala sekolah sebagai administrator	5, 6, 7
		3. Kepala sekolah sebagai pemimpin	8, 9, 10, 11
		4. Kepala sekolah sebagai motivator	12, 13, 14, 15
2.	Kinerja Guru (Y)	1. Kompetensi Pedagogik <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan pembelajaran • Pelaksanaan pembelajaran • Evaluasi pembelajaran 	1, 2 3 4
		2. Kompetensi Kepribadian <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian yang arif • Kepribadian yang dewasa • Akhlak mulia yang dapat menjadi teladan 	5, 6 7, 8 9,10
		3. Kompetensi Sosial <ul style="list-style-type: none"> • Mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik • Mampu berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik • Mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik 	11 12 13
		4. Kompetensi Profesional <ul style="list-style-type: none"> • Menguasai substansi keilmuan sesuai bidang studi • Menguasai struktur dan metode keilmuan 	14, 15 16, 17

**LEMBAR VALIDASI ANGKET PENGARUH PELATIHAN TENAGA
PENDIDIK TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 POLEWALI MANDAR**

A. Petunjuk

1. Angket terdiri dari 32 pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan dalam angket ini.
2. Dimohon agar Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dalam angket ini.
3. Berikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
4. Atas kesediaan dan partisipasinya diucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Sakala Penilaian

Skor 5 : Sangat Sesuai

Skor 4 : Sesuai

Skor 3 : Kurang Sesuai

Skor 2 : Tidak Sesuai

Skor 1 : Sangat Tidak Sesuai

PERNYATAAN

Tabel. 3.3 Instrumen Penelitian

Variabel X (Kepemimpinan Kepala Madrasah)

No	Butir Pernyataan	1	2	3	4	5
Kepala sekolah sebagai pendidik						
1	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran					
2	Kepala sekolah membina Guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat.					
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran					
4	Kepala sekolah membina guru untuk memiliki rasa bangga menjadi pendidik.					

Kepala sekolah sebagai administrator					
5	Kepala sekolah dapat menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi peserta didik				
6	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi tenaga guru				
7	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi non guru (pustakawan, penjaga sekolah, dll)				
Kepala sekolah sebagai pemimpin					
8	Kepala sekolah menunjukkan kepribadian yang jujur, percaya diri, dan bertanggung jawab				
9	Kepala sekolah mampu memberi contoh keteladanan bagi para guru/warga sekolah				
10	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik untuk membangun lingkungan kerja yang baik				
11	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam menerima pendapat, kritik, dan saran dari pihak lain				
Kepala sekolah sebagai motivator					
12	Kepala sekolah mampu memfasilitasi terbentuknya ruang guru yang kondusif				
13	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah				
14	Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan menaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar				
15	Kepala sekolah mengatur lingkungan sekolah yang sejuk, nyaman, aman, dan teratur.				

Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Butir Pernyataan	1	2	3	4	5
Kompetensi Pedagogik						
1	Sebelum memulai pembelajaran, saya menyiapkan perangkat pembelajaran					
2	Dengan melakukan perencanaan pembelajaran, tujuan pembelajaran yang ingin dicapai menjadi lebih terarah					
3	Dalam mengelola pembelajaran, saya menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai					
4	Saya melakukan analisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didik					
Kompetensi Kepribadian						
5	Saya mengajarkan sikap mandiri kepada peserta didik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					

6	Saya meminta peserta didik mengerjakan tugas tepat waktu					
7	Saya berlaku adil dan tidak pilih kasih kepada semua peserta didik					
8	Saya memberikan motivasi belajar kepada peserta didik agar prestasi belajarnya meningkat					
9	Sebelum memulai pembelajaran saya mengarahkan peserta didik untuk berdoa sebelum memulai pembelajaran					
10	Saya selalu besikap jujur dalam memberikan nilai kepada peserta didik					
Kompetensi Sosial						
11	Sebelum memulai pembelajaran saya selalu menanyakan keadaan/kondisi peserta didik serta menanyakan kesulitan yang dihadapi peserta didik ketika proses pembelajaran di kelas					
12	Saya bekerja sama dengan guru lain dalam membuat perencanaan pembelajaran					
13	Saya membuat group whatsapp dengan orang tua/wali peserta didik untuk menyampaikan terkait proses belajar peserta didik di kelas setiap saat					
Kompetensi Profesional						
14	Saya menguasai materi, standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang ada dalam kurikulum sekolah					
15	Saya menggunakan metode yang bervariasi untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan					
16	Saya memberikan banyak kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berinteraksi dengan siswa lain					
17	Saya mampu menggunakan media dan alat bantu pembelajaran dalam menyampaikan materi (internet (e-learning), power point, media gambar, alat peraga, dll)					

Dalam mengukur jawaban atau respons dari responden berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti menggunakan skala *likert* untuk menjabarkan jawaban dari responden. Pilihan-pilihan item jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu:

Tabel. 3.4 Skor Jawaban Responden

Item Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Validitas dan Realibilitas

Alat ukur atau instrument yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan realibilitas.

1. Uji validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data sama atau tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.³⁸ Berdasarkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini maka validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan pengukuran pada tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkap suatu *trait* atau konstruk teoritik. Untuk menguji validitas tiap-tiap item dalam instrument dengan menggunakan teknik *product moment*.

Adapun rumus *product moment* adalah sebagai berikut:³⁹

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XvY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

³⁸ Febrianawati Yusup, "Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif", *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 7, No. 1 (2018): 21.

³⁹ Dyah Budiastuti and Agustinus Bandur, *Validitas Dan Reabilitas Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), h. 15.

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Jumlah sampel X

Y : Jumlah sampel Y

N : Jumlah responden

Kemudian r_{xy} yang diperoleh dibandingkan dengan r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang diuji bersifat valid.

Tabel. 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,228	0,213	Valid
2	0,603	0,213	Valid
3	0,621	0,213	Valid
4	0,296	0,213	Valid
5	0,382	0,213	Valid
6	0,327	0,213	Valid
7	0,433	0,213	Valid
8	0,594	0,213	Valid
9	0,631	0,213	Valid
10	0,598	0,213	Valid
11	0,726	0,213	Valid
12	0,733	0,213	Valid
13	0,523	0,213	Valid
14	0,594	0,213	Valid
15	0,631	0,213	Valid

Tabel. 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No.Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,375	0,213	Valid
2	0,607	0,213	Valid
3	0,601	0,213	Valid
4	0,442	0,213	Valid
5	0,478	0,213	Valid
6	0,328	0,213	Valid
7	0,399	0,213	Valid
8	0,447	0,213	Valid
9	0,297	0,213	Valid
10	0,465	0,213	Valid
11	0,506	0,213	Valid
12	0,490	0,213	Valid
13	0,550	0,213	Valid
14	0,577	0,213	Valid
15	0,455	0,213	Valid
16	0,592	0,213	Valid
17	0,460	0,213	Valid

Hasil uji validitas item pernyataan sebagaimana pada tabel di atas yang digunakan untuk mengukur kinerja guru diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam anket dapat dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat dipercaya. Suatu instrumen dengan dua atau lebih item pilihan jawaban dapat dikatakan reliable jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama didapatkan hasil yang relative sama.⁴⁰

Reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 *for windows*, untuk mengukur reliabilitas dengan

⁴⁰ Febrianiwati Yusup, "Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif", h.

uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pelatihan tenaga pendidik dan kinerja guru dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 *for windows* yaitu:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics (Kepemimpinan Kepala Madrasah)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.568	15

Sumber: Output SPSS 25

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics (Kinerja Guru)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	17

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai α kuesioner kepemimpinan kepala madrasah (0,568) dan kinerja guru (0,730) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,213) sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan agar penelitian sesuai dengan tujuan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Analisis Deskriptif

Menurut Sudaryono, teknik analisis deskriptif merupakan teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan data sampel yang telah diperoleh demi membuat kesimpulan dengan kategorisasi data responden tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁴¹ Untuk mengolah data dengan menggunakan analisis deskriptif dilakukan dengan cara menentukan skor maksimum dan minimum, menghitung range, membuat tabel distribusi frekuensi, menghitung mean, menghitung presentase frekuensi, menghitung nilai standar deviasi dan menentukan kategorisasi skor responden.⁴²

- a. Menentukan X_{\max} dan X_{\min}

Keterangan:

X_{\max} : Skor maksimum

X_{\min} : Skor minimum

- b. Menentukan range atau rentang kelas dengan rumus

$$R = X_{\max} - X_{\min}$$

- c. Menghitung besarnya interval kelas, dengan rumus

$$K = 1 + 3.3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interal

n : jumlah data

log : logaritma

- d. Menghitung panjang kelas interval, dengan rumus

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

⁴¹ Sudaryono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*, h.162.

⁴² Sugiyono, *Statistik Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 29.

- P : Panjang kelas
 R : Range
 K : Jumlah kelas interval

- e. Membuat tabel distribusi frekuensi
 f. Mengitung mean

$$\bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi}$$

Keterangan:

- \bar{x} : Rata-rata
 $\sum fi$: Jumlah frekuensi
 xi : Nilai tengah

- g. Menghitung persentase frekuensi, dengan rumus

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

- P : Persentase
 f : Frekuensi
 n : Jumlah responden

- h. Menghitung standar deviasi, dengan rumus

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fi(x_i - \bar{x})^2}}{n-1}$$

Keterangan:

- SD : Standar deviasi
 $\sum fi$: Jumlah frekuensi
 X : Skor
 n : Jumlah responden

- i. Interpretasi skor responden dengan menggunakan tiga kategori, dengan rumus:

Tabel. 3.9 Kategorisasi Responden

Kategori	Kategori
Tinggi	$X \geq (\mu + 1,0\sigma)$
Sedang	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$
Rendah	$X < (\mu + 1,0\sigma)$

(Sumber: Aswar, *Skala Psikologi*, h. 149.)

Tabel 3.3 Kategorisasi Responden

Keterangan:

μ : Mean

σ : Standar deviasi

2. Teknik Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah statistic yang digunakan untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau populasi penelitian. Analisis yang digunakan peneliti untuk menarik kesimpulan tentang karakteristis populasi yaitu dengan normalitas, uji linearitas regresi liner sederhana.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengolahan data yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual atau pengganggu berdistribusi dengan normal. Untuk menguji data penelitian berdistribusi normal, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{fo - fh}{fh}$$

Keterangan:

X^2 : Chi Kuadrat

f_o : Frekuensi yang diobservasi

f_h : Frekuensi yang diharapkan

Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat tabel ($X_h^2 \leq X_t^2$), maka distribusi dinyatakan normal dan apabila lebih besar ($>$) dinyatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidak hubungan secara linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui data yang diperoleh berhubungan secara linear jika harga ρ -value $<$ 0,05 maka linearitasnya signifikan, sedangkan jika ρ -value $>$ 0,05 maka linearitasnya tidak signifikan.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis linear regresi sederhana merupakan pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, dimana perubahan variabel terikat dipengaruhi oleh faktor dari variabel bebas.

Persamaan regresi sederhana: $Y = a + Bx$ ⁴³

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Bilangan konstan

B : Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila B (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

⁴³ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 261.

Untuk menghitung nilai a , menggunakan persamaan:

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

Untuk menghitung nilai b , menggunakan persamaan:

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan angket untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah di MAN 1 Polewali Mandar menunjukkan hasil skor angket tertinggi yaitu 72, dan skor terendah yaitu 53 dari jumlah sampel (n) = 85. Sehingga data dapat disajikan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Rentang kelas (R)

$$\begin{aligned} R &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 72 - 53 \\ &= 19 \end{aligned}$$

b. Banyak kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n. \\ &= 1 + 3,3 \log 85 \\ &= 1 + 3,3 (1,929) \\ &= 1 + 6,365 \\ &= 7,365 = 7 \end{aligned}$$

c. Panjang kelas interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{19}{7} \\ &= 2,71 = 3 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

d. Membuat tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.1 Tabulasi Data untuk Menghitung *mean*

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi
53-55	4	54	216
56-58	19	57	1.083
59-61	24	60	1.440
62-64	17	63	1.071
65-67	10	66	660
68-70	8	69	552
71-73	3	72	216
Jumlah	85		5.242

- e. Menghitung rata-rata (*mean*)

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} \\ &= \frac{5238}{85} \\ &= 61,62 = 62\end{aligned}$$

- f. Persentase frekuensi

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Tabel 4.2 Data Persentase Frekuensi

Interval	Fi	Persentase (%)
53-55	4	5%
56-58	19	22%
59-61	24	28%
62-64	17	20%
65-67	10	12%
68-70	8	9%
71-73	3	4%
Jumlah	85	100%

- g. Standar deviasi

Tabel 4.3 Data untuk Menghitung Standar Deviasi

Interval	Fi	Xi	Xi - X	(Xi-X) ²	Fi. (Xi-X) ²
53-55	4	54	-8	64	256
56-58	19	57	-5	25	475
59-61	24	60	-2	4	96
62-64	17	63	1	1	17
65-67	10	66	4	16	160
68-70	8	69	7	49	392
71-73	3	72	10	100	300
Jumlah	85				1696

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fi(xi - x)^2}}{n - 1}$$

$$SD = \frac{\sqrt{1696}}{85 - 1}$$

$$SD = \frac{\sqrt{1696}}{84}$$

$$SD = \sqrt{20,19}$$

$$= 4,49 = 4$$

h. Kategorisasi skor responden

Kategori kepemimpinan kepala sekolah di MAN 1 Polewali Mandar dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian kepemimpinan kepala sekolah yang digolongkan dalam 3 kategori, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1\sigma)$$

$$= X < (62 - 4)$$

$$= X < 58$$

$$\text{Sedang} = (\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$$

$$= (62 - 4) \leq X < (62 + 4)$$

$$= 58 \leq X < 66$$

$$\text{Tinggi} = X \geq (\mu + 1\sigma)$$

$$= X \geq (62 + 4)$$

$$= X \geq 66$$

Tabel 4.4 Kategori Skor Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Kategori	Persentase ($\frac{f}{n} \times 100\%$)
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 58$	5	Rendah	5,88%
$(\mu - 1,0) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$58 \leq X < 66$	66	Sedang	77,64%

$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$	$X \geq 66$	14	Tinggi	16,47%
Jumlah		85		100%

Tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa sebanyak 5 atau 5,88% responden menilai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, sebanyak 66 atau 77,64% dalam kategori sedang, dan sebanyak 14 atau 16,47% berada dalam kategori tinggi. Dari gambaran tersebut, kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 77,64%. Ini menandakan bahwa masih perlunya memaksimalkan kepemimpinan kepala madrasah agar apa yang diharapkan sebagai pemimpin yang mampu menjadi acuan, tolak ukur, teladan dan sebagai sumber referensi bagi komunitas sekolah dari dapat tercapai dengan baik.

2. Analisis Deskriptif Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan angket untuk mengukur kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar menunjukkan hasil skor angket tertinggi yaitu 84, dan skor terendah yaitu 67 dari jumlah sampel (n) = 85. Sehingga data dapat disajikan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Rentang kelas (R)

$$\begin{aligned} R &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 84 - 67 \\ &= 17 \end{aligned}$$

b. Banyak kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n. \\ &= 1 + 3,3 \log 85 \\ &= 1 + 3,3 (1,929) \\ &= 1 + 6,365 \end{aligned}$$

$$= 7,365 = 7$$

c. Panjang kelas interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{17}{7} \\ &= 2,57 = 3 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

d. Membuat tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.5 Tabulasi Data untuk Menghitung mean

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi
67-69	2	68	136
70-72	13	71	923
73-75	24	74	1776
76-78	16	77	1232
79-81	20	80	1600
82-84	10	83	830
Jumlah	85		6497

i. Menghitung rata-rata (*mean*)

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} \\ &= \frac{6497}{85} \\ &= 76,43 = 76 \end{aligned}$$

j. Persentase frekuensi

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Tabel 4.6 Data Persentase Frekuensi

Interval	Fi	Persentase (%)
67-69	2	2%
70-72	13	15%
73-75	24	28%
76-78	16	19%
79-81	20	24%
82-84	10	12%
Jumlah		100%

k. Standar deviasi

Tabel 4.7 Data untuk Menghitung Standar Deviasi

Interval	Fi	Xi	Xi - X	(Xi-X) ²	Fi. (Xi-X) ²
67-69	2	68	-8	64	128
70-72	13	71	-5	25	325
73-75	24	74	-2	4	96
76-78	16	77	1	1	16
79-81	20	80	4	16	320
82-84	10	83	7	49	490
Jumlah	85				1.375

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fi(xi - x)^2}}{n - 1}$$

$$SD = \frac{\sqrt{1375}}{85 - 1}$$

$$SD = \frac{\sqrt{1375}}{84}$$

$$SD = \sqrt{16,36}$$

$$= 4,04 = 4 \text{ (dibulatkan)}$$

l. Kategorisasi skor responden

Kategori kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian kinerja guru yang digolongkan dalam 3 kategori, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rendah} : X < (\mu - 1\sigma)$$

$$: X < (76 - 4)$$

$$: X < 72$$

$$\text{Sedang} : (\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$$

$$: (76 - 4) \leq X < (76 + 4)$$

$$: 72 \leq X < 80$$

$$\text{Tinggi} : X \geq (\mu + 1\sigma)$$

$$: X \geq (76 + 4)$$

$$: X \geq 80$$

Tabel 4.8 Kategori Skor Responden Kinerja Guru

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Kategori	Persentase ($\frac{f}{n} \times 100\%$)
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 72$	16	Rendah	18,82%
$(\mu - 1,0) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$72 \leq X < 80$	47	Sedang	55,29%
$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$	$X \geq 80$	22	Tinggi	25,88%
Jumlah		85		100%

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 16 atau 18,82% responden menilai kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, sebanyak 47 atau 55,29% dalam kategori sedang, dan sebanyak 22 atau 25,88% dalam kategori tinggi. Dari gambaran tersebut, kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 55,29%. Ini menandakan bahwa masih perlu adanya peningkatan kinerja guru terkait kompetensi guru mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar

a. Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas dengan SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78953622
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.065
	Negative	-.090

Test Statistic	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output SPSS 25 *for windows* di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,087 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,087 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas dengan SPSS

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	379.045	17	22.297	1.373	.178
		Linearity	260.605	1	260.605	16.051	.000
		Deviation from Linearity	118.440	16	7.403	.456	.959
	Within Groups		1087.849	67	16.237		
	Total		1466.894	84			

Berdasarkan output SPSS 25 *for windows* di atas, diperoleh nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,959 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($0,959 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

$H_a : \mu = 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar

$H_o : \mu \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Sederhana

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	75	81	5832	5184	6561
2	70	84	5880	4900	7056
3	72	81	5832	5184	6561
4	72	75	5400	5184	5625
5	70	77	5390	4900	5929
6	67	81	5427	4489	6561
7	69	83	5727	4761	6889
8	67	76	5092	4489	5776
9	65	82	5330	4225	6724
10	68	77	5236	4624	5929
11	66	83	5478	4356	6889
12	62	81	5022	3844	6561
13	68	81	5508	4624	6561
14	59	74	4366	3481	5476
15	59	78	4602	3481	6084
16	59	78	4602	3481	6084
17	63	79	4977	3969	6241
18	60	80	4800	3600	6400
19	58	79	4582	3364	6241
20	66	73	4818	4356	5329
21	64	73	4672	4096	5329
22	60	70	4200	3600	4900
23	61	76	4636	3721	5776
24	63	79	4977	3969	6241
25	63	81	5103	3969	6561
26	60	76	4560	3600	5776
27	55	74	4070	3025	5476
28	61	72	4392	3721	5184
29	58	67	3886	3364	4489

30	63	73	4599	3969	5329
31	58	83	4814	3364	6889
32	63	76	4788	3969	5776
33	59	72	4248	3481	5184
34	58	71	4118	3364	5041
35	58	72	4176	3364	5184
36	58	74	4292	3364	5476
37	60	71	4260	3600	5041
38	56	74	4144	3136	5476
39	61	75	4575	3721	5625
40	60	73	4380	3600	5329
41	56	81	4536	3136	6561
42	67	84	5628	4489	7056
43	69	81	5589	4761	6561
44	68	75	5100	4624	5625
45	63	77	4851	3969	5929
46	60	81	4860	3600	6561
47	70	83	5810	4900	6889
48	62	76	4712	3844	5776
49	67	82	5494	4489	6724
50	58	77	4466	3364	5929
51	65	83	5395	4225	6889
52	56	81	4536	3136	6561
53	64	81	5184	4096	6561
54	57	74	4218	3249	5476
55	62	78	4836	3844	6084
56	58	78	4524	3364	6084
57	57	79	4503	3249	6241
58	64	80	5120	4096	6400
59	62	79	4898	3844	6241
60	59	73	4307	3481	5329
61	56	73	4088	3136	5329
62	53	70	3710	2809	4900
63	55	76	4180	3025	5776
64	60	79	4740	3600	6241
65	60	81	4860	3600	6561
66	55	76	4180	3025	5776
67	56	74	4144	3136	5476
68	59	72	4248	3481	5184
69	58	67	3886	3364	4489
70	61	73	4453	3721	5329
71	60	83	4980	3600	6889

72	57	76	4332	3249	5776
73	60	72	4320	3600	5184
74	57	71	4047	3249	5041
75	60	72	4320	3600	5184
76	64	74	4736	4096	5476
77	67	71	4757	4489	5041
78	60	74	4440	3600	5476
79	63	75	4725	3969	5625
80	59	73	4307	3481	5329
81	63	75	4725	3969	5625
82	65	71	4615	4225	5041
83	57	73	4161	3249	5329
84	60	75	4500	3600	5625
85	62	73	4526	3844	5329
Jumlah	5242	6497	401338	324970	498067

Tabel 4.12 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.691	6.489		6.579	.000
	kinerja Guru	.251	.086	.306	2.932	.004

a. Dependent Variable: Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai a (angka konstan) sebesar 42,691 yang artinya jika tidak ada kepemimpinan kepala madrasah, maka nilai konsisten kinerja guru adalah sebesar 42,691. Kemudian diperoleh nilai b (angka koefisien regresi) sebesar 0,251, yang artinya setiap penambahan 1% tingkat kepemimpinan kepala madrasah (X), maka kinerja guru (Y) juga akan meningkat sebesar 0,251 atau 25,1%.

Pada tabel 4.12 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,932. Dan untuk t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 85 - 2 = 83$, pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,663. Sehingga nilai t_{hitung} (2,932) > t_{tabel}

(1,663), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar.

B. Pembahasan Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 1 Polewali Mandar

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja baik pada individual, kelompok, maupun pada instansi, lembaga, atau organisasi. Werren Bennis (2007) yang selama beberapa dekade melakukan penelitian tentang permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan, dia menyimpulkan bahwa pada dasarnya seluruh pemimpin dari kelompok yang efektif mempunyai empat karakteristik utama sebagai berikut : (a) Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya mereka dapat mengingatkan para pengikutnya menyadari bahwa apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting, (b) mereka menumbuhkan kepercayaan, (c) mereka mendorong tindakan dan pengambilan risiko, (d) mereka proaktif dan berani gagal demi meraih kesuksesan, (e) memberikan harapan, dengan cara yang nyata atau simbolis, menekankan bahwa kesuksesan akan dapat diraih.⁴⁴

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebanyak 5 atau 5,88% responden menilai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, artinya beberapa responden menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan kepala madrasah masih kurang, kemudian sebanyak 66 atau 77,64% dalam kategori sedang, artinya sebagian besar responden menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala madrasah sudah lumayan

⁴⁴ Ibid. h. 5-6.

baik memberikan pengaruh positif akan tetapi masih ada beberapa hal lagi yang perlu ditingkatkan untuk lebih memaksimalkan nilai kepemimpinan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya terhadap guru. Selanjutnya sebanyak 14 atau 16,47% berada dalam kategori tinggi, artinya beberapa responden menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala madrasah sudah baik atau tinggi. Dari gambaran tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar masih berada dalam kategori sedang dengan persentase 77,64%. Melihat kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar yang masih dalam kategori sedang, artinya masih ada beberapa hal perlu diperhatikan lagi. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan terhadap gaya kepemimpinan yang diberikan kepada guru yang demikian pula akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja guru dalam mengajar di lembaga pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala, yang mengidentifikasi kinerja guru merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, arahan, semangat, serta dukungan kerja pada guru.⁴⁵

Berdasarkan pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai yang diinginkan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kartini Kartono yang menyatakan bahwa untuk dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan

⁴⁵ H. Martinis Yamin, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm 129-130

dan mengikuti kehendak pemimpin maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan dan memiliki kecakapan khusus sebagai fungsi kepemimpinannya, maka dari itu ada beberapa fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin yang harus ditingkatkan lagi untuk lebih memaksimalkan kepemimpinannya yang diberikan kepada guru yang tentunya juga akan mempengaruhi kualitas kinerja guru dengan indikator : 1) kepala sekolah sebagai pendidik, 2) kepala sekolah sebagai administrator, 3) kepala sekolah sebagai pemimpin, dan 4) kepala sekolah sebagai motivator. Semakin maksimal pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala madrasah pada guru maka kualitas kinerja guru pun akan semakin meningkat termasuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di lembaga sekolah.

2. Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar

Kinerja guru adalah hasil kerja yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Capaian yang diperoleh guru dapat diukur dari hasil peserta didiknya, semakin baik prestasi yang dicapai peserta didik maka kinerja guru bisa dikatakan mumpuni. Untuk mencapai kinerja guru yang optimal maka perlu melihat kompetensi yang dimiliki oleh guru itu sendiri, diantaranya yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁴⁶

Untuk meningkatkan kompetensi guru, dapat diupayakan dengan memberikan motivasi dan dorongan ataupun segala bentuk usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan terutama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik atau guru. Upaya yang dapat dilakukan seperti: 1) menjalin hubungan komunikasi yang baik terhadap

⁴⁶ Kemendikbud, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 137 Tahun 2014, (Jakarta: Kemendikbud, 2014), h. 3.

guru. 2) memberikan contoh teladan atau perilaku yang baik terhadap guru. 3) pemberian motivasi kepada guru. 4) pemberian kompensasi berupa reward kepada guru supaya mereka merasa hasil kerja mereka dihargai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa sebanyak 16 atau 18,82% responden menilai kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, artinya beberapa responden menilai bahwa kualitas kinerja yang dimiliki guru masih kurang artinya kinerja yang dimiliki guru belum memenuhi kompetensi kinerja yang harusnya dimiliki oleh seorang guru. kemudian sebanyak 47 atau 55,29% dalam kategori sedang, artinya sebagian besar responden menilai kinerja guru sudah lumayan baik akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu berdasarkan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Dan sebanyak 22 atau 25,88% dalam kategori tinggi, artinya sejumlah responden menilai kinerja guru sudah tinggi atau dinilai sangat baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar juga masih berada pada kategori sedang, oleh karena itu perlu pula adanya peningkatan terkait ke-empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru itu sendiri, karena berdasarkan hasil penelitian dan hasil observasi awal yang telah dilakukan sebelumnya didapati kurangnya keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran di dalam kelas terutama pada kompetensi profesional guru terkait penggunaan model atau metode pembelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik yang layak menjadi panutan atau teladan bagi sekelilingnya terutama bagi siswa. Guru harus meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, perlu dilakukan peningkatan terkait kompetensi guru itu sendiri, mulai dari kompetensi pedagogik guru yang memuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya kompetensi kepribadian yang memuat kepribadian yang arif, dewasa dan akhlak mulia yang dapat menjadi teladan. Kemudian kompetensi sosial terkait kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik, sesama guru dan orang tua siswa. Dan yang terakhir yaitu kompetensi profesional guru terkait kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, kompetensi inilah yang sangat berkaitan langsung dengan kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil yang menandakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor yang sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala, yang mengidentifikasi kinerja guru merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, arahan, semangat, serta dukungan kerja pada guru.⁴⁷ Sebagai pemimpin tertinggi yang berpengaruh dan menjadi penentu kemajuan sekolah, kepala sekolah harus memiliki komitmen tinggi, kemampuan administrasi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan dapat dipandang sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

⁴⁷ H. Martinis Yamin, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm 129-130

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa apabila kepemimpinan kepala madrasah diterapkan dengan optimal maka kinerja guru akan terwujud secara optimal. Indikator kepemimpinan kepala madrasah yang berpengaruh terhadap kinerja guru meliputi : kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin).

Dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis deskriptif kepemimpinan kepala madrasah dengan 85 guru sebagai sampel, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 77,64%, dan Kinerja guru juga berada pada kategori sedang dengan persentase 55,29%. Kemudian pada hasil analisis regresi linear diperoleh hasil uji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebagaimana diuraikan sebelumnya, bahwa nilai $t_{hitung} (2,932) > t_{tabel} (1,663)$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru maupun non-guru.

Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pitriani R tahun 2020 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru. Pada hasil penelitian yang diperoleh Pitriani, kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 30,4% terhadap kinerja guru, sedangkan pada penelitian ini kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh sebesar 77,64% terhadap kinerja

guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengaruh yang diberikan pemimpin baik itu berupa motivasi, dorongan, lingkungan kerja yang baik maka kompetensi atau kinerja yang dimiliki guru akan semakin bertambah, dengan demikian hal tersebut dapat menunjang peningkatan kinerja guru itu sendiri. Melihat kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin tertinggi yang akan memberikan pengaruh besar dalam lingkungan sekolah terutama dalam peningkatan kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kepemimpinan kepala madrasah dengan 85 guru sebagai sampel, menunjukkan bahwa sebanyak 5 atau 5,88% responden menilai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, sebanyak 66 atau 77,64% dalam kategori sedang, dan sebanyak 14 atau 16,47% berada dalam kategori tinggi. Dari gambaran tersebut, kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 77,64%. Ini menandakan bahwa masih perlunya memaksimalkan kepemimpinan kepala madrasah agar apa yang diharapkan sebagai pemimpin yang mampu menjadi acuan, tolak ukur, teladan dan sebagai sumber referensi bagi komunitas sekolah dari dapat tercapai dengan baik.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja guru dengan 85 guru sebagai sampel, menunjukkan bahwa sebanyak 16 atau 18,82% responden menilai kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar dalam kategori rendah, sebanyak 47 atau 55,29% dalam kategori sedang, dan sebanyak 22 atau 25,88% dalam kategori tinggi. Dari gambaran tersebut, kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar berada dalam kategori sedang dengan persentase 55,29%. Ini menandakan bahwa masih perlu adanya peningkatan kinerja guru terkait kompetensi guru mulai dari kompetensi pedagogik yang memuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya kompetensi kepribadian yang memuat kepribadian yang arif, dewasa dan akhlak mulia yang dapat menjadi teladan. Kemudian kompetensi sosial terkait kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik, sesama guru dan orang tua siswa. Dan yang terakhir yaitu kompetensi profesional guru terkait kemampuan guru dalam mengelola proses

pembelajaran, kompetensi inilah yang sangat berkaitan langsung dengan kinerja guru.

3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik inferensial yang telah dilakukan, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,932. Untuk t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 85 - 2 = 83$, pada taraf signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,663. Sehingga nilai $t_{hitung}(2,932) > t_{tabel}(1,663)$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar. Dengan demikian semakin baik pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala madrasah terhadap guru maka keterampilan dan kompetensi yang dimiliki guru akan semakin meningkat.

B. Saran

1. Melihat kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru di MAN 1 Polewali Mandar, maka diharapkan kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang menjadi penentu kemajuan sekolah, kepala sekolah harus memiliki komitmen tinggi, kemampuan administrasi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai arah tercapainya tujuan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai sifat, kemampuan/*skill*, keterampilan, kompetensi dan terus melatih diri untuk memahami tugasnya sebagai pemimpin dilembaga pendidikan.
2. Bagi guru, dapat terus meningkatkan kompetensinya dalam mengajar agar pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki guru semakin meningkat sehingga secara tidak langsung kinerja yang diperoleh juga semakin membaik.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini dijadikan sebagai inspirasi dalam melakukan suatu kegiatan yang berguna di bidang pendidikan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini bukanlah hasil penelitian yang sempurna, maka perlu adanya peningkatan bagi peneliti selanjutnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna, terutama mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Adesy, Foedebe. *Ekonomi Dan Bisnis Islam: Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Alkayis, A'zamul Kiyan. *Al-Qur'an Terjemahan*. Jakarta: Samad, 2014.
- Ambarwati, Amirah, and Susilo Teguh Raharjo. "Prinsip Kepemimpinan Character Of A Leader Pada Era Generasi Milenial." *Philanthropy Jurnal Of Psychology* 2, no. 2 (2018): 117–122.
- Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. *Validitas Dan Reabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Farmawati dkk. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada SMA Negeri Di Kota Makassar." *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 1, no. 2 (2018): 28.
- Handayani, Titik, and Aliyah A. Rasyid. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 265.
- Hasyim, Abu dan Supardi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2018): 98.
- Helaluddin, Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffar, 2019.
- Husnidar dkk. "Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2020).
- Ideswal Dkk. "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Basicedu* 4, no. 2 (2020): 461.
- Julaiha, Siti. "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 52.
- Kadarish, Inge, and Dkk. "Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 195.
- Kayo, Khatib Pahlawan. *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*. Jakarta: Amzah, 2005.
- Kemendikbud. "Permendikbud No. 137 Tahun 2014." *Kemendikbud*. Jakarta, 2014.
- Lano. "Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 2, no. 1 (2015): 75.

- Mospawi, Muhammad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101.
- Mulyasa. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Musliam. *Shahih Muslim Jilid 1, Terjemahan Ma'mur Daud Dan Syekh Abd Syukur Rahimy, Hadist Ke 1796*. Slangor: Kin Book Centre, 1990.
- Nawawi, Hadrawi. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Noormahmudah. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 135.
- Nurbaya, Siti, and Dkk. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 118.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Rohani, Isma dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4, no. 3 (2020): 1883–1884.
- Sola, Ermi. "Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan VS Kinerja Guru: Sebuah Tinjauan Umum." *Jurnal edu-Leadership* 1, no. 1 (2021): 27.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Sudaryono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mix Method*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Sugiyono. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suparman. *Kepala Sekolah Dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Tharaba, Fahim. *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*. Malang: Dream Litera Buana, 2016.
- Wardhani, Editha Wishnu, and Soetomo. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi Di SMA Negeri 11 Semarang." *Jurnal Visi Manajemen* 2, no. 2 (2017).
- Widoyoko, S. Eka Putra, and Anita Rinawati. "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 31, no. 2 (2012): 281.
- Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.
- Winarni, Endang Widi. *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Research And Development (R&D)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Yusup, Febrianawati. "Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif", *Jurnal Ilmiah Kependidikan*. " *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2018): 21.

LAMPIRAN

A. Profil MAN 1 Polewali Mandar

Nama	: MAN 1 Polewali Mandar
Nama Kepala Madrasah	: H. Marzuki, S.Ag., M.Pd.
NPSN	: 40605768
Akreditasi	: A
Jenjang Pendidikan	: SMA/MA
Status Sekolah	: Negeri
Alamat	: Jl. Raya Majene No. 175 Mapilli
Desa/Kelurahan	: Bonne-Bonne
Kecamatan	: Mapilli
Kabupaten	: Polewali Mandar
Provinsi	: Sulawesi Barat
Kode Pos	: 91352
No.Telp	: (0428)51450
Website	: https://www.man1polman.sch.id

B. Visi dan Misi MAN 1 Polewali Mandar

1. Visi

Unggul dan kompetitif dalam prestasi IPTEK dan IMTAK yang dilandasi akhlakul karimah dengan berbasis lingkungan sehat

2. Misi

- a. Mengintegrasikan pembelajaran umum kedalam pembelajaran agama
- b. Meningkatkan pembelajaran untuk pelestarian lingkungan hidup

- c. Mengimplementasikan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari pada semua komponen pembelajaran
- d. Menyiapkan serta mengoptimalkan dan memberdayakan sarana dan prasarana yang ada Meningkatkan kompetensi dan mutu pendidik dan kependidikan
- e. Menciptakan lingkungan bersih dan sehat untuk mencegah kerusakan
- f. Berusaha menghindari pencemaran lingkungan.

Skor Angket Responden Kepala Sekolah (Variabel X)

No	Nama Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	H. Marsuki, S.Ag., M.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	Dra. Rusni Abd.Rasyid	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	Dra. Hj.Marjum, S.Pd	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	72
4	Dra. Rita Lara	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	72
5	Asmawati, S. Pd	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	70
6	Rahmawati, S. Pd	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	67
7	Muhammad Ilyas, S. Ag	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	69
8	Bungarosi A, S. Ag	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	67
9	Dra. St. Hajrah	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	65
10	Hj. Hadijah, S. Pd	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68
11	Dra. Hj NURMINA	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	66
12	Muhammad Anshar, S. Ag., M. Pd.I	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	62
13	Nurdin, S. Ag., M. Pd	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	2	5	68
14	Sitti Ruwaeda, S. Pd	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	59
15	Husniati, S. Ag	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	4	3	59
16	Faharuddin, S. Pd.I., MM	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	2	59
17	Amri, S.Pd.I	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	63
18	Abdul Kadir, S. Sos.I	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	60
19	Abdullah, S.Ag., M. Pd.I	4	4	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	58
20	Muhammad Syarif Azis, S.Ag	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	66
21	M. Abduh, Ss	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	3	2	64

22	Reski, S.Pd	5	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	4	2	3	5	60
23	Tasmiah Jalaluddin, Se	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	1	61
24	Rahman, S. Pd	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	3	63
25	Sarliany Barnabas Beang, S.Pd	5	3	5	5	4	5	3	5	5	2	5	3	5	4	4	63
26	Arni Hadiu, S. Kom	5	5	3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	3	5	2	60
27	Bayu Sulisty Pratom, S.Pd	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	55
28	Winda Hengki, S.Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	61
29	Nur Indah Surahman, S.Pd	4	5	4	5	4	5	3	3	4	2	5	5	5	3	1	58
30	Suhelmi Alwi, S. Pd	5	5	5	5	5	1	5	4	5	3	5	4	5	3	3	63
31	Mudrik Mustafid, S.Pd	5	2	5	4	5	5	3	4	5	2	5	2	5	5	1	58
32	Aswanto, S.Or	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	2	5	3	63
33	Citra Resmi Megania, S.Pd	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	2	59
34	Sholihah, S. Pd. I	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	3	5	1	5	3	58
35	Madawarah, S.Ag	4	4	5	4	1	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	58
36	Musdalipah, S. Sos., M. SI	44	5	5	4	5	5	3	3	4	5	2	1	2	5	5	58
37	Misbanur, S. Pd. I	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	2	1	60
38	Nasaruddin, S.Pd	4	5	2	4	5	5	3	3	1	5	5	3	5	1	5	56
39	Kasmawati, S.Pd	4	4	4	4	3	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	61
40	Jamaluddin G, SE	5	4	4	4	5	5	3	2	3	4	5	4	4	5	3	60
41	Sri Wahyuni, S. Pd	5	4	4	4	1	5	3	3	5	4	4	4	2	4	4	56
42	Nur Aliyah, S. Ag	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	2	5	5	5	67
43	Fakhmi, S.Ag	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	69
44	Muh. Amiruddin, SS	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	5	68
45	Baharuddin, S. Ag	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	63
46	Drs. Abdul Karim	5	5	5	5	1	5	3	3	5	5	4	5	4	3	2	60
47	Muhammad Saleh, S.Pd	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	70
48	Muh. Natsir, SE	2	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	62
49	Badaruddin, S.Pd	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	67
50	Amirullah, S.Pd	4	1	4	5	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	58
51	Imam Sugiarto, S.Pd	5	5	5	1	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	65
52	Mujahidin M, S.Pd	2	5	5	4	3	5	3	4	1	5	5	5	1	5	3	56
53	Abd. Syukur Azis, S.Pd	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5	64
54	Dwi Yuli Windari, S.Si	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	57
55	Hasnawati, S.Pd	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	1	5	5	5	62
56	Arwan Nur, S.Pd	4	4	1	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	2	58
57	Drs. Muh. Yakub	4	2	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	2	5	1	57
58	H. Ismail, S.Pd	5	5	5	4	5	5	3	3	5	2	5	5	5	2	5	64
59	Husnia, S.Pd	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	62
60	Nurdin, S.Pd	4	4	4	4	5	5	2	2	3	4	5	4	5	3	5	59
61	Hj. Hamriani, S.Pd	5	3	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	5	5	5	56

Bungarosi A, S. Ag	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	76
Dra. St. Hajrah	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	82
Hj. Hadijah, S. Pd	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
Dra. Hj NURMINA	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
Muhammad Anshar, S. Ag., M. Pd.I	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Nurdin, S. Ag., M. Pd	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	81
Sitti Ruwaeda, S. Pd	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	74
Husniati, S. Ag	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
Faharuddin, S. Pd.I., MM	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
Amri, S.Pd.I	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Abdul Kadir, S. Sos.I	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
Abdullah, S.Ag., M. Pd.I	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Muhammad Syarif Azis, S.Ag	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	73
M. Abduh, SS	5	4	4	4	5	5	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	73
Sholihah, S. Pd. I	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
Madawarah, S.Ag	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	76
MusdalIpah, S. Sos., M. SI	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Misbanur, S. Pd. I	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Nasaruddin, S.Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
Kasmawati, S.Pd	4	4	4	4	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
Jamaluddin G, SE	4	4	4	4	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	72
Sri Wahyuni, S. Pd	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	67
Nur Aliyah, S. Ag	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	73
Fakhmi, S.Ag	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
Muh. Amiruddin, SS	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
Baharuddin, S. Ag	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72
Drs. Abdul Karim	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	71
Abdul Wahid, S.Pd	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	72
Muhammad Saleh, S.Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	74
Muh. Natsir, SE	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
Badaruddin, S.Pd	4	4	5	4	4	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
Amirullah, S.Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	75
Imam Sugiarto, S.Pd	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	73
Mujahidin M, S.Pd	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Abd. Syukur Azis, S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
Dwi Yuli Windari, S.Si	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81
Hasnawati, S.Pd	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	75
Arwan Nur, S.Pd	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
Reski, S.Pd	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Tasmiah Jalaluddin, SE	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
Rahman, S. Pd	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	76

Sarliany Barnabas Beang, S.Pd	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	82
Arni Hadiu, S. Kom	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
Bayu Sulisty Pratomo, S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83
Winda Hengki, S.Si	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Nur Indah surahman, S.Pd	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	81
Suhelmi Alwi, S. Pd	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	74
Mudrik Mustafid, S.Pd	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
Aswanto, S.Or	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
Citra Resmi Megania, S.Pd	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Drs. Muh. Yakub	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
H. Ismail, S.Pd	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Husnia, S.Pd	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	73
Nurdin, S.Pd	5	4	4	4	5	5	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	73
Hj. Hamriani, S.Pd	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
A. Husni Mubarak, S. Kom	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	76
Muhammad Tasim, S. Pd.I	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Syamsul Rijal, S.Pd.I., M.Pd.I	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Nur Fadilah, S.Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
Iswadi, S.Pd	4	4	4	4	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
Hasanuddin, S.Pd	4	4	4	4	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72
Nismawati, S. Pd	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	67
Suriyawati Said, S. Pd	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	73
Yulianingsih, S. Pd	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
Fitri Yain Anrola, S. Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
Erwin, S. Pd	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	72
Andi Sari Bulan, S.Sos	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	71
Muliana, S.E	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	72
WAHYUDI, S. Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	74
Fatmawati, S.Pd	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
Andi Sri Pratiwi, S. Pd	4	4	5	4	4	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
Asyrah, S. Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
M. Arham, S. Pd. I., M. Pd. I	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	73
Ilham Yahya, S. Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	75
Sultan Hasan Amrur, SE	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
Rahmadina, S.Psy	4	4	5	4	4	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
Muh. Alif, S. Pd	4	5	5	4	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
Ikhwan Ruspahak	4	4	5	4	4	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
Total																			6497

Output SPSS Hasil Uji Validitas kepala sekolah

		Correlations															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P_Total
P1	Pearson Correlation	1															.273**
	Sig. (2-tailed)																
P2	Pearson Correlation	-.143	1														.291**
	Sig. (2-tailed)																
P3	Pearson Correlation	.123	.033	1													.404**
	Sig. (2-tailed)																
P4	Pearson Correlation	.230**	.115	-.058	1												.087
	Sig. (2-tailed)																
P5	Pearson Correlation	.034	.045	-.021	-.096	1											.249**
	Sig. (2-tailed)																
P6	Pearson Correlation	-.073	-.020	.084	-.095	-.071	1										.114
	Sig. (2-tailed)																
P7	Pearson Correlation	.236**	.205	.094	-.023	.077	-.162	1									.438**
	Sig. (2-tailed)																
P8	Pearson Correlation	.053	.087	.277**	-.077	-.123	.048	.462**	1								.518**
	Sig. (2-tailed)																
P9	Pearson Correlation	.278**	-.141	.070	.020	.050	-.117	.025	-.029	1							.334**
	Sig. (2-tailed)																
P10	Pearson Correlation	.119	.061	.029	-.036	.086	.032	.077	-.147	1							.212
	Sig. (2-tailed)																
P11	Pearson Correlation	.032	-.093	-.095	-.062	-.095	-.016	-.145	.050	.026	-.187	1					.152
	Sig. (2-tailed)																
P12	Pearson Correlation	.006	.267**	.014	.033	.052	.055	.137	.120	.151	-.032	-.134	1				.273**
	Sig. (2-tailed)																
P13	Pearson Correlation	.209	-.008	.134	-.050	.102	.115	.048	.210	.147	-.127	.241**	-.174	1			.415**
	Sig. (2-tailed)																
P14	Pearson Correlation	-.195	-.224**	.016	-.182	.014	-.159	-.164	-.014	-.016	.145	-.054	-.038	-.219**	1		.022
	Sig. (2-tailed)																
P15	Pearson Correlation	-.060	.133	.057	-.122	-.007	-.002	.154	.097	.015	.082	.126	-.193	.059	-.113	1	.390**
	Sig. (2-tailed)																
P_Total	Pearson Correlation	.273**	.291**	.404**	.087	.249**	.114	.438**	.518**	.334**	.212	.152	.273**	.415**	.022	.390**	1
	Sig. (2-tailed)																

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

		Correlations																	Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Total
P1	Pearson Correlation	1																	
	Sig. (2-tailed)																		
P2	Pearson Correlation	-.070	1																
	Sig. (2-tailed)																		
P3	Pearson Correlation	.649	.523**	1															
	Sig. (2-tailed)																		
P4	Pearson Correlation	.266**	.384**	.107	1														
	Sig. (2-tailed)																		
P5	Pearson Correlation	.441**	.123	.053	.414**	1													
	Sig. (2-tailed)																		
P6	Pearson Correlation	.078	.171	.485**	-.171	-.137	1												
	Sig. (2-tailed)																		
P7	Pearson Correlation	.255**	.103	.059	.496**	.110	.029	1											
	Sig. (2-tailed)																		
P8	Pearson Correlation	.607**	.107	-.086	.508**	.466**	-.034	.685**	1										
	Sig. (2-tailed)																		
P9	Pearson Correlation	-.056	.140	.349**	-.420**	.061	.156	-.356**	-.338**	1									
	Sig. (2-tailed)																		
P10	Pearson Correlation	-.228**	.419**	.504**	-.160	-.153	.054	-.146	-.282**	.721**	1								
	Sig. (2-tailed)																		
P11	Pearson Correlation	-.017	.220**	.324**	-.042	.183	.217**	-.218**	-.122	.570**	.572**	1							
	Sig. (2-tailed)																		
P12	Pearson Correlation	-.113	.552**	.481**	.049	.155	-.021	-.084	-.161	.283**	.562**	.248**	1						
	Sig. (2-tailed)																		
P13	Pearson Correlation	-.022	.315**	.401**	-.160	.073	.402**	-.203	-.322**	.486**	.563**	.572**	.562**	1					
	Sig. (2-tailed)																		
P14	Pearson Correlation	.945	.004	.000	.184	.401	.001	.201	-.141	.112	.000	.000	.001	.000	1				
	Sig. (2-tailed)																		
P15	Pearson Correlation	.079	.287**	.276**	.317**	.496**	.066	-.044	-.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1			
	Sig. (2-tailed)																		
P16	Pearson Correlation	.015	.337**	.374**	-.123	-.050	.342**	-.127	-.119	.540**	.637**	.639**	.372**	.750**	.871**	.118	1		
	Sig. (2-tailed)																		
P17	Pearson Correlation	.051	.322**	.316**	.320**	.458**	.090	-.062	-.078	.020	.111	.227**	.349**	.413**	.157	.951**	.145	1	
	Sig. (2-tailed)																		
Total	Pearson Correlation	.375**	.607**	.601**	.442**	.478**	.328**	.399**	.447**	.297**	.465**	.506**	.490**	.550**	.577**	.455**	.592**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)																		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
 http://fitk.uin-malang.ac.id email: fitk@uin_malang.ac.id

Nomor : 637/Un.03.1/TL.00.1/03/2023 14 Maret 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala MAN 1 Polewali Mandar
 di
 Kabupaten Polewali Mandar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

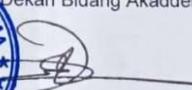
Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Mutiara Syam
 NIM : 18170001
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Semester - Tahun Akademik : Genap - 2022/2023
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Polewali Mandar**
 Lama Penelitian : **Maret 2023** sampai dengan **Mei 2023** (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

As Dekan,
 Dekan Bidang Akademik

 Muhammad Walid, MA
 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN POLEWALI MANDAR
 MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1 POLEWALI MANDAR
 Jl. Raya Majene No. 175 Kec. Mapilli Kab. PolewaliMandar
 Telepon : (0428) 51450 e_mail : man_polewali@yaho.co.id
 Website : www.manpolewali.com

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : B-0284/Ma.31.03.005/TL.00/5/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Marsuki, S.Ag, M.Pd
 NIP : 19691231 200312 1 018
 Pangkat / Golongan : Pembina / IV.a
 Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Polewali Mandar

Menerangkan bahwa :

Nama : Mutiara Syam
 NIM : 18170001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasar surat Permohonan izin penelitian Nomor : 637/Un.03.1/TL.00.1/03/2023, benar yang tersebut namanya di atas melakukan Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Polewali Mandar dengan judul skripsi "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Polewali Mandar**" terhitung mulai Maret s.d Mei 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Mapilli, 25 Mei 2023
 Kepala Madrasah,

H. Marsuki
 H. Marsuki, S. Ag., M. Pd
 NIP. 19691231 200312 1 018