

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
DENGAN KINERJA GURU DI MTS DAARUL MUKHLISHIN  
BAHAP KECAMATAN DOLOK KABUPATEN  
PADANG LAWAS UTARA**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

**OLEH**

**RAHMAN GOJALI SIREGAR**  
**NIM. 030.717.104.5**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahman Gojali Siregar  
Tempat/Tanggal Lahir : Pasang Lela/ 29 Mei 1999  
NIM : 0307171045  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kec. Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
2. Dr. Messiono, S.Ag, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 18 Oktober 2021  
Yang Membuat Pernyataan

  
**RAHMAN GOJALI SIREGAR**  
**NIM: 030.717.104.5**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN  
KINERJA GURU DI MTS DAARUL MUKHLISHIN BAHAP  
KECAMATAN DOLOK KABUPATEN  
PADANG LAWAS UTARA**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(SPd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

Oleh:

**RAHMAN GOJALI SIREGAR**  
**NIM. 030.717.104.5**

Menyetujui;

Pembimbing I

**Dr. Makmur Syukri, M.Pd**  
**NIP.19680608 199403 1 009**  
**NIDN.2008066803**

Pembimbing II

**Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd**  
**NIP.19710727 200701 1 031**  
**NIDN.2027077104**

Ketua Prodi MPI

**Drs. Syafril Fadillah Marpaung, M.Pd**  
**NIP. 19670205 201411 1 001**  
**NIDN. 0105026701**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

Medan, 18 Oktober 2021

Nomor : Istimewa  
Lampiran : -  
Perihal : Skripsi  
A.n Rahman Gojali Siregar

Kepada Yang Terhormat:  
Bapak Dekan FITK  
UIN-SU  
di\_  
Tempat

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Rahman Gojali Siregar  
NIM : 0307171045  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kec. Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Pembimbing I



**Dr. Makmur Syukri, M.Pd**  
NIP.19680608 199403 1 009  
NIDN.2008066803

Pembimbing II



**Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd**  
NIP.19710727 200701 1 031  
NIDN.2027077104



**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS DAARUL MUKHLIHSIN BAHAP KEC. DOLOK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**” OLEH **RAHMAN GOJALI SIREGAR** telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan pada tanggal:

**03 September 2021**  
25 Muharram 1443H

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**  
**Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Ketua**

**Dr. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd**  
NIP. 19670205 201411 1 001  
NIDN. 0105026701

**Sekretaris**

**Fatkhur Rohman, M.A**  
NIP. 19850301 201503 1 002  
NIDN. 2001038503

**Anggota Penguji**

**1. Dr. Makmur Syahri M.Pd**  
NIP. 19680608 199403 1 009  
NIDN. 2008060803

**2. Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd**  
NIP.19710727 200701 1 031  
NIDN. 2027077104

**3. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**  
NIP. 9601006 199403 1 002  
NIDN.2010066001

**4. Fatkhur Rohman, M.A**  
NIP. 19850301 201503 1 002  
NIDN. 2001038503

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



**Dr. Mardianto, M.Pd**  
NIP. 196712121994031004  
NIDN. 2012126703

## ABSTARK



Nama : Rahman Gojali Siregar  
NIM : 0307171045  
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : **HUBUGAN GAYA KEPEMIMPINAN  
KEPALA MADRASAH DENGAN  
KINERJA GURU**

***Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Kinerja Guru***

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlishin Bahap. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) di MTs Daarul Mukhlishin Bahap. Populasi dalam penelitian adalah tenaga pendidik 20 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Hasil uji coba dari variabel X dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 18 butir valid dan 3 butir tidak valid, yakni terdapat pada nomor 16 dan 18, dan untuk variabel kinerja guru dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 17 butir valid dan 3 tidak valid yakni terdapat nomor 1,3 dan 19. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Dari perhitungan yang dilakukan melalui SPSS 16.0 didapat koefisien korelasi  $r_{hitung} 0.960 > r_{tabel} 0.468$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisn Bahap 0.960 melalui analisis korelasi *product moment* variabel. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah tersebut maka makin semakin baik dan tinggi pula kinerja guru.

Medan, 18 Oktober 2021

Dosen Pembimbing I

**Dr. Makmur Syukri, M.Pd**

**NIP. 19680608 199403 1 009**

**NIDN. 2008066803**

## KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu. Sholawat dan salah senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Semoga kita termasuk golongan umatnya yang mendapatkan syafaatnya di yaumul Qiyamah nanti. Amin Dalam menyelesaikan tugas skripsi ini, tidak terlepas atas perantara bantuan, dorongan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak yang peduli terhadap skripsi ini, serta tekad yang kuat dari peneliti untuk menyelesaikan tugas ini dengan segala kekurangannya. Kedua Orang Tua yang sangat saya cintai dan sayangi, Ayahanda Basaruddin Siregar dan Ibunda Siti Warni Rambe, Adikku Martondilar Siregar, Winda Rahmadhani Siregar dan Sahdan Romadhon Siregar.

Terima kasih atas cinta kasih tanpa batas dan doa-doa yang selalu dipanjatkan sepanjang hari. Karena patutlah, disampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah membantu, baik langsung maupun tidak langsung, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Mardianto, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Drs. Syafri Fadillah M.pd Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Bapak Dr. Makmur Syukri M.Pd selaku Pembimbing Skripsi I yang begitu banyak meluangkan waktu dan arahan dalam penyusunan skripsi serta memberikan sara dan bimbingan sehingga terselesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Mesiono M.Pd selaku Pembimbing Skripsi II yang telah banyak memberikan arahan dan saran serta ide-ide dalam penyusunan skripsi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Keluarga besar Fakultas Tarbiyah dan Kebiruan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
7. Keluarga Besar Manajemen Pendidikan Islam-1 Stambuk 2017
8. Terima kasih keluarga besar KKN 09.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang sangat berjasa dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga berkah ilmu dan dilancarkan urusannya. Amin .

Penyusun juga menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, kritik dan saran amat diperlukan. Akhir kata, penyusun hanya berhadap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penyusun pada khususnya dan pembaa pada umunya. Amin ya Rabal'Alamin.

Medan, 18 Oktober 2021

Penulis

**RAHMAN GOJALI SIREGAR**  
**NIM : 0307171045**



## DAFTAR ISI

|                                                                            |            |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                       | <b>i</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                                 | <b>ii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                     | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                  | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                  | <b>vii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                              | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                            | 1          |
| B. Identifikasi Masalah.....                                               | 6          |
| C. Batasan Masalah .....                                                   | 7          |
| D. Rumusan Masalah.....                                                    | 7          |
| F. Tujuan Penelitian.....                                                  | 7          |
| F. Manfaat Penelitian.....                                                 | 7          |
| <b>BAB II KAJIAN LITERATUR .....</b>                                       | <b>9</b>   |
| A. Kajian Teoritis .....                                                   | 9          |
| 1. Defenisi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah .....                        | 10         |
| 2. Jenis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....                            | 14         |
| 3. Fungsi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....                           | 17         |
| 4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah<br>dengan Kinerja Guru ..... | 18         |
| 5. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala<br>Madrasah .....          | 19         |
| B. Defenisi Kinerja .....                                                  | 20         |
| 1. Pengertian Kinerja.....                                                 | 20         |
| 2. Wujud atau Bentuk Kinerja Guru.....                                     | 23         |
| 3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Guru .....                           | 24         |
| 4. Indikator – Indikator Kinerja Guru .....                                | 25         |
| C. Kerangka Berfikir .....                                                 | 29         |
| D. Penelitian Relevan .....                                                | 29         |
| E. Hipotesisi Penelitian.....                                              | 31         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                     | <b>32</b>  |
| A. Jenis Penelitian .....                                                  | 32         |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian .....                                       | 32         |

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| C. Populasi dan Sampel Penelitian .....   | 33        |
| 1. Populasi .....                         | 33        |
| 2. Sampel .....                           | 34        |
| D. Defenisi Operasional.....              | 34        |
| E. Instrumen Pengumpulan Data .....       | 35        |
| F. Teknik Analisi Data.....               | 42        |
| 1. Uji Deskriptif Data.....               | 43        |
| 2. Uji Persyaratan Analisis .....         | 44        |
| a. Normalitas .....                       | 44        |
| b. Linearitas.....                        | 45        |
| c. Homogenitas.....                       | 45        |
| 3. Uji Hipotesis.....                     | 46        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>47</b> |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....  | 47        |
| 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 47        |
| 2. Kinerja Guru.....                      | 49        |
| B. Uji Kecendurungan Data.....            | 50        |
| 1. Gaya Kemepimpinan Kepala Madrasah..... | 51        |
| 2. Kinerja Guru .....                     | 52        |
| C. Uji Prasyarat Analisis.....            | 53        |
| 1. Hasil Uji Normalitas.....              | 53        |
| a. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....     | 53        |
| b. Kinerja Guru.....                      | 54        |
| 2. Hasil Uji Linearitas .....             | 54        |
| 3. Hasil Uji Homogenitas .....            | 55        |
| D. Pengujian Hipotesis .....              | 55        |
| 1. Uji Korelasi .....                     | 55        |
| E. Pembahasan Hasil Penelitian .....      | 57        |
| F. Keterbatasan Penelitian .....          | 59        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                 | <b>61</b> |
| A. Kesimpulan .....                       | 61        |
| B. Implikasi.....                         | 62        |
| C. Saran.....                             | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>               | <b>63</b> |

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>LAMPIRAN.....</b> | <b>68</b> |
|----------------------|-----------|

### **DAFTAR TABEL**

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Tenaga Pendidik MTs Daarul Mukhlisin Bahap.....               | 33 |
| Tabel 3.2 Skoring Pertanyaan Variabel X dan Y (Skala Likert).....       | 36 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X) | 37 |
| Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y) .....           | 37 |
| Tabel 3.5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....          | 38 |
| Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Guru .....                              | 39 |
| Tabel 3. 7 Uji Reabilitas X.....                                        | 41 |
| Tabel 3. 8 Uji Reabilitas Y.....                                        | 42 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....         | 47 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....   | 48 |
| Tabel 4. 3 Deskripsi Data Kinerja Guru.....                             | 49 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....                      | 49 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....   | 51 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Kategori Kinerja Guru.....                        | 52 |
| Tabel 4.7 Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....         | 53 |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas Kinerja Guru.....                              | 54 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas .....                                    | 54 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas .....                                  | 55 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis .....                                    | 57 |
| Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi.....                         | 58 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar. 4.1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah .... | 48 |
| Gambar. 4.2 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....                     | 50 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian di banyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan (sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia) dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh indikator-indikator ekonomi dan sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakatnya.<sup>1</sup>

Pendidikan di Indonesia, diharapkan mampu membangun integrasi kepribadian manusia Indonesia seutuhnya dengan mengembangkan berbagai potensi secara terpadu. UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menegaskan:

“Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab”.<sup>2</sup>

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut diharapkan agar pemerintah meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan memiliki keunggulan yang menonjol baik dari pengetahuan, sikap, serta keterampilannya. Bagi pendidikan di Indonesia, sekarang dihadapkan kepada berbagai permasalahan yang amat berat, khususnya dalam upaya menyiapkan

---

<sup>1</sup> M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 9

<sup>2</sup> UU No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bersaing di era yang sangat kompetitif.<sup>3</sup>

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading the qualities of leader*. Yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Depdiknas (2013) menjelaskan bahwa dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya.<sup>4</sup>

Kepala madrasah secara etimologis, kepala madrasah merupakan peranan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepala madrasahan. Istilah kekepala madrasahan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala madrasah. Selain sebutan kepala madrasah, ada juga sebutan lain yaitu administrator madrasah (*school administrator*), pimpinan madrasah (*school leader*), manajemen madrasah (*school manager*). Kepala madrasah yaitu guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Hal senada dijelaskan kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.<sup>5</sup>

Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar yang diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru (masalah inovatif). Di samping itu perubahan

---

<sup>3</sup> M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, h. 10

<sup>4</sup> Amiruddin Siahaan Dkk, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2019), h. 197-198

<sup>5</sup> Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2018) h.

tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia.<sup>6</sup>

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di Madrasah. Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di Madrasah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif siswa, tetapi juga sebagai pendidik yang mampu membimbing dan mengembangkan siswa sesuai dengan bakatnya masing-masing.<sup>7</sup> Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.<sup>8</sup>

Motivasi adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ ditentukan oleh kemampuan usaha/ upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi kinerja adalah suatu kebutuhan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>9</sup>

Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi.<sup>10</sup> Akan tetapi, untuk memiliki kinerja yang baik para guru juga harus memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai seorang guru. Melakukan pelatihan dan juga pendidikan profesi menjadi salah satu kewajiban

---

<sup>6</sup> Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 1

<sup>7</sup> Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), h. 80

<sup>8</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), h. 18

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 243-246

<sup>10</sup> Syafaruddin, Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, (Yogyakarta: Kencana, 2017), hlm.157

guru. Selain itu juga mengajar pada jam kerja yang padat juga menjadi kewajiban. Oleh karena itu banyak guru mengalami stres. Dimana guru yang mengalami stres tidak dapat menguasai dirinya dan tidak bisa bekerja dengan baik.

Faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru sebagai tenaga pendidik adalah kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Baik tidaknya kinerja guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru di samping kualifikasi akademik. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru secara profesional yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.<sup>11</sup>

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor diantaranya bagaimana atasan memimpin bawahan, yang demikian itu disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin. Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin.<sup>12</sup>

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.<sup>13</sup> Peran penting gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendukung agar kinerja berjalan secara efektif. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah/Madrasah dalam mempengaruhi perilaku

---

<sup>11</sup>Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, h. 4

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 5

<sup>13</sup>Soekanto Indrafachrudi, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, 1983), h. 23



pengikut-pengikutnya.<sup>14</sup> Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai arahan pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau pegawai. Oleh karena itu, situasi dalam menetapkan dan menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi terutama dalam peningkatan kerja guru disuatu lembaga Madrasah adalah menjadi penting melihat situasi dimana kepemimpinan itu berlangsung.<sup>15</sup> Peran kepemimpinan di suatu Madrasah dipegang penuh oleh kepala Madrasah yang diangkat jabatannya oleh pemerintah atau yayasan.

Seorang kepala Madrasah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang atau guru yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, latar belakang yang berbeda-beda. Mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, membimbing, menggerakkan dan merubah tingkah laku bawahannya menuju tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh Peneliti di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara terdapat permasalahan yang terjadi antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah dan kinerja guru yang belum maksimal. Hal ini berdasarkan observasi dan wawancara peneliti dengan Guru-guru, peneliti menemukan bahwasanya masih ada sebagian guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Peneliti menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru, kurangnya kesempatan yang diberikan kepala Madrasah terhadap guru untuk berkonsultasi.

---

<sup>14</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 191

<sup>15</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 150

<sup>16</sup> Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, h. 6

Adanya permasalahan yang timbul dari perilaku sebagian guru, seperti masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Sedangkan untuk kepala Madrasah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru, kurangnya kesempatan yang diberikan kepala Madrasah terhadap guru untuk berkonsultasi. Oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut agar pendidikan Madrasah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya motivasi kerja dalam mengelola gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru.

Untuk mendapatkan informasi yang aktual tersebut maka perlu dilakukan penelitian, faktor kinerja yang masih kurang baik dan faktor apa yang dianggap sudah baik. Selain itu, perlu juga untuk diketahui aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja guru. Dalam membangun kinerja guru yang baik perlu adanya teknik gaya kepemimpinan dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara keharmonisan, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi serta kondisi bawahan.

Berdasarkan uraian di atas Peneliti terdorong untuk mengadakan suatu penelitian di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kabupaten Padang Lawas Utara, adapun penelitian ini diberi judul, **“Hubungan Gaya Kepimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kabupaten Padang Lawas Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan judul yang diajukan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Guru masih kurang disiplin dilihat dari terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran.
2. Kepala Madrasah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru.
3. Kurangnya kesempatan yang diberikan kepala Madrasah terhadap guru untuk berkonsultasi.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk lebih memperjelas dan mempermudah pokok bahasan dalam penelitian, dan banyaknya permasalahan yang timbul dari uraian latar belakang dan pengidentifikasian masalah, maka masalah dalam penelitian ini perlu diberi batasan. Berdasarkan permasalahan dan indentifikasi masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah: 1) Gaya kepemimpinan kepala Madrasah. 2) Kinerja guru.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Tingkat Kecendrungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Bagaimana Tingkat Kecendrungan Kinerja Guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara?
3. Apakah terdapat Hubungan yang signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kecendrungan Gaya Kecendrungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara
2. Untuk mengetahui tingkat kecendrungan Kinerja Guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan menurut peneliti ada beberapa manfaat yaitu:

1. Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di

MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara.

## 2. Praktis

Secara praktis dapat memberi manfaat sebagai berikut :

### a. Bagi Kepala Madrasah

Kepala Madrasah dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat sehingga menciptakan keharmonisan hubungan dengan guru dan senantiasa memberikan motivasi kepada para guru agar lebih fokus dan serius dalam melaksanakan tugasnya.

### b. Bagi Guru

Guru menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas profesinya dikarenakan pemilihan gaya kepemimpinan kepala Madrasah yang tepat.

### c. Bagi madrasah

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan terhadap MTs Darul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai referensi dalam pengembangan sumber daya Kepala Madrasah guna meningkatkan kinerja guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Defenisi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun non-ekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif.

Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi. Selain gaya kepemimpinan di atas masih terdapat gaya lainnya, sebagai berikut: “Gaya kepemimpinan (*leadership style*) sebenarnya berkaitan dengan bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya, misalnya gaya apa yang digunakan dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah/ajakan-ajakan.

Setiap pemimpin mempunyai ciri khas/gaya tersendiri dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Ada seorang pemimpin yang suka memimpin dengan gaya otoriter, juga ada pemimpin yang memimpin dengan gaya familier, ada pula pemimpin yang memimpin dengan penggabungan kedua gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pada saat-saat tertentu dia menjalankan kepemimpinan otoriter dan pada saat yang lain dia menggunakan gaya kepemimpinan familier. Untuk memahami kepemimpinan yang sukses memusatkan diri pada apa yang dilakukan seorang pemimpin adalah gayanya. Corak atau gaya kepemimpinan

(*leadership styles*) seorang manajer sangat berpengaruh terhadap efektifitas seorang pemimpin”.<sup>17</sup>

Pemimpin yaitu seseorang yang memimpin dengan memprakarsai perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir bawahan agar menjadi tim kerjasama untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Untuk kepentingan tugas pemimpin ini banyak ilmuwan cenderung mengemukakan sederet kualitas unggul dan sifat utama yang mesti ada dalam perilaku kepemimpinan. Misalnya memiliki kecerdasan tinggi, mampu mengambil kebijaksanaan yang tajam dan akurat, mempunyai rasa humor, mampu memikul tanggung jawab, tepat pada selira, biasa bertindak adil dan jujur, memiliki keterampilan teknis yang tinggi, dan lain-lain.<sup>18</sup>

Dikemukakannya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Dari definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan. Proses kepemimpinan berada dalam kerangka konsep hubungan manusia. Banyak pakar manajemen dan kepemimpinan mengajukan definisi yang dapat dijadikan kerangka konseptual membahas teori perilaku kepemimpinan. Hersey dan Blanchard berpendapat: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”.<sup>19</sup>

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau lebih dengan *leadership*. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.<sup>20</sup> Seperti halnya disebutkan di atas bahwa dalam setiap kehidupan dan setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita

---

<sup>17</sup> Saini, “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gu Kabupaten Buton*”, Perpustakaan Universitas Terbuka, Vol. 1, No. 1 (2011).

<sup>18</sup> Yusuf Hadijaya, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012) h. 115

<sup>19</sup> Muhammad Rifa’i dan Muhammad Fadli, (2013), *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, hlm. 86

<sup>20</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 39

yang muncul atau dijadikan pemimpin. Sebagaimana yang diterangkan dalam firman Allah SWT dalam QS. As-Sajadah (32) ayat 24 :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (QS. As-Sajadah :24).<sup>21</sup>

Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.<sup>22</sup> Pada hakikatnya makna kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja. Sedangkan disisi lain menekankan fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain.<sup>23</sup>

Hersey dan Blanchard berpendapat dalam Syafaruddin, Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tersentu.<sup>24</sup>

Wahjosumidjo dalam Makmur Syukri menambahkan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.<sup>25</sup>

Dalam islam kepemimpinan identic dengan istilah *khalifah* yang berarti pengganti atau wakil, adapun pemakaian kata *khalifah* adalah setelah wafatnya Rasulullah SAW terutama bagi keempat sahabatnya *khulafaurrasyidin*. Oleh karena itu kata *khalifah* dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin, seirama dengan kata “*amir*” (yang jamaknya umara) yang berarti penguasa. Kedua kata

<sup>21</sup> Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Terjemah Al-Qur'an Al-Karim*, (Bandung,Diponegoro,2008),h.415

<sup>22</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*,(Jakarta: Rineka Cipta,2003),(h.2

<sup>23</sup> Muhammad Rifa'i, (2013), *Manajemen Organisasi*, Medan:Citapustaka Media Perintis, hal. 80

<sup>24</sup> Syafaruddin,(2017), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,Bandung: Ciptapustaka Media, hal. 55

<sup>25</sup> Makmur Syukri, Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Dan Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara,2020,h.1

ini cenderung berkonatasi sebagai pemimpin formal dan konatasi tersebut terlihat pada bidang yang dijelajahi dalam tugas pokoknya yang tidak saja menyentuh aspek-aspek pemerintahan di kehidupan bermasyarakat dan bernegara tetapi juga di dalam Al-Qur'an juga disebut kata *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *Amir* sebagaimana disebutkan di atas, kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS.An-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ .....<sup>ط</sup>

Artinya : *Hai Orang-orang yang beriman ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul-Nya dan Ulil Amri diantara kamu (QS. An-Nisa ayat 59)*<sup>26</sup>

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dipahami dan di hayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah Swt telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Alquran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt, dalam Qur-an Surah Al-Baqarah (2:30) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً<sup>ط</sup> قَالُوْا اَجْعَلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا  
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ<sup>ط</sup> قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ  
(البقرة ٢ : ٣٠)

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “ Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Departemen Agama RI , *Al-Hikmah Terjemah Al-Qur'an Al-Karim*, (Bandung,Diponegoro,2008),h 77

<sup>27</sup> Kementerian Agama RI, *Mushaf Tajwid Al-Irsyad*, (Solo: PT TigaSerangkai Pustaka Mandiri,2012), h. 6



Berdasarkan hadist Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim tentang Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

حدثنا عبد الله بن مسلمة عن مالك عن عبد الله بن دينار عن عبد الله بن عمر ان رسول الله صل الله عليه وسلم قال ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته فالأ مير الذي على الناس راع عليهم وهو مسئول عنهم والرجل راع على اهل بيته وهو مسئول عنهم والمرأة رعية على بيت بعلها وولده وهي مسئولة عنهم والعبد راع على مال سيده وهو مسئول عنه فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

*Artinya: Ibn umar r.a berkata: saya telah mendengar rasulullah Saw bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawabannya perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya.<sup>28</sup>*

Dalam hadits Nabi juga dijelaskan sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَاعِيَّتِهِ

*Artinya : "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin". (H.R Bukhori dan Muslim).*

Dari defenisi diatas,maka dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain baik melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung sehingga ia mampu menciptakan keadaan dimana orang tersebut mampu bergerak dan bertindak serta saling bekerjasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan tertentu. Dan berdasarkan Al-Qur'an dan Al- Hadits juga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam adalah menuntun,membimbing,memandu dan menunjukkan jalan yang di Ridhoi Allah SWT.

<sup>28</sup> Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil. 2010, h.235

## 2. Jenis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Di dalam kepemimpinan terdapat 3 unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana dan tujaun. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Namun, secara tidak disadari seorang pemimpin dalam mmemimpin menurut caranya sendiri. Cara atau teknik seorang pemimpin dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe atau gaya kepemimpinan.<sup>29</sup>

Kepemimpinan mempunyai sifat, kebiasaan temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan, sehingga muncul beberapa tipe kepemimpinan. Kartono mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara kerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu.<sup>30</sup>

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan kegiatan orang lain.

Secara umum, tiga gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang dikenal adalah gaya kepemimpinan otokrtis, demokratis, dan laissez faire. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosda, 2009), h.48

<sup>30</sup> Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: LPPI, ,2017) h.130

<sup>31</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 199-200

a. Gaya Otokritas/Otoriter

Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Ia tidak senang didebat, tidak suka meminta pendapat anggota, yang ia sukai adalah anggota melaksanakan tugas-tugas berdasar perintahnya secara patuh tanpa banyak protes.<sup>32</sup>

b. Gaya demokratis

Kepemimpinan dengan gaya demokratis, keluaran mungkin tidak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik dan masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antara pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap penting dalam menyumbangkan ide ke dalam pembuatan keputusan. Sharma memberikan pendapat bahwa dalam gaya demokratis pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, membrikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul, dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan mencapai tujuan organisasi sebaik tujuan individu.<sup>33</sup>

“Kepemimpinan dengan gaya demokratis berarti pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinannya dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya.”<sup>34</sup>

Dengan kata lain, “gaya kepemimpinan tersebut merupakan perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia.”<sup>35</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah ialah seorang kepala madrasah mengatur, mengarahkan dan membimbing guru agar bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Penerapan kepemimpinan gaya demokratis memiliki keunggulan berupa keputusan serta tindakan yang lebih objektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta

---

<sup>32</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 181

<sup>33</sup> *Ibid*

<sup>34</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen 'Dasar, Pengertian dan Masalah'*, h. 205

<sup>35</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 227

terbinanya moral yang tinggi. Adapun kelemahan dari gaya ini yaitu tanggung jawab kurang, keputusan yang dibuat mungkin bukan keputusan yang terbaik.<sup>36</sup>

### c. Gaya Laissez Faire

Tipe ini adalah gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan memimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatannya masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin.<sup>37</sup>

Kepemimpinan gaya laissez faire merupakan pemimpin yang mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap, sehingga bawahan itu dapat mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan dengan agak bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tersebut tidak peduli terhadap cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya. Sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.<sup>38</sup>

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf dan pegawai lainnya. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Dalam hal ini, Kepala Madrasah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya.<sup>39</sup>

Teori – teori tentang perilaku kepemimpinan diantaranya :

#### 1) *Authoritarian Leadership*

Para pemimpin sangat mengarahkan bawahn dan tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan-keputusan. Pekerjaan – pekerjaan disusun dengan rapidan situasi kerja diciptakan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal,dan mutu yang telah direncanakan. Pemimpin mengambil kekuasaan penuh dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas bawahan.

---

<sup>36</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, h. 181

<sup>37</sup> *Ibid*

<sup>38</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen 'Dasar, Pengertian dan Masalah'*, h. 206

<sup>39</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 200-201

## 2) *Demokratif Leadership*

Para pemimpin dengan gaya ini mendorong terjadinya diskusi dan pengambilan keputusan oleh kelompok. Kepada para bawahan diberikan informasi yang dapat berakibat pada pekerjaan dan memberanikan mereka untuk menyatakan gagasan dan saran-saran.

3) Para pemimpin dengan gaya ini memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada kelompok dan arahan kepada bawahan untuk membuat keputusan secara individual. Perlakuan kepada bawahan seolah-olah pemimpin tidak campur tangan.<sup>40</sup>

### 3. Fungsi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin dalam praktik sehari-hari harus selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi gaya kepemimpinan didalam kehidupan madrasah.<sup>41</sup>

- a. Menciptakan kebersamaan diantara guru dan orang-orang yang menjadi bawahanya.
- b. Menciptakan rasa aman didalam lingkungan madrasah sehingga para guru dan orang-orang yang menjadi bawahan dalam melaksanakan tugasnya mereka merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan (providing security).
- c. Memberikan saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru, staff dan siswa, rela berkorban demi menumbuhkan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- d. Bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru .
- e. Sebagai katalistor, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>40</sup> Mesiono, (2014), Manajemen dan Organisasi, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 93-9

<sup>41</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.115

- f. Selalu menjaga penampilan dan integritas sebagai Kepala Madrasah, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.
- g. Membangkitkan semangat, percaya diri terhadap guru sehingga mereka menerima dan memahami tujuan madrasah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan madrasah (inspiring).
- h. Selalu dapat memperhatikan, menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>42</sup>

Sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah dituntut untuk mampu menjalin kerja sama yang baik dengan semua personil madrasah. Menurut Hick Kepala Madrasah sebagai pemimpin menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu: 1) adil; 2) memberi sugesti; 3) mendukung tercapainya tujuan; 4) sebagai katalisator; 5) menciptakan rasa aman; 6) sebagai wakil organisasi; 7) sumber inspirasi dan; 8) bersedia menghargai.<sup>43</sup>

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena Kepala Madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan.

#### **4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru**

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan madrasah khususnya tujuan meningkatkan mutu dan kinerja guru dan tenaga kependidikan, kerjasama Kepala Madrasah dan karyawan dalam rangka meningkatkan mutu akan memperoleh keberhasilan yang baik apabila perilaku Kepala Madrasah mencerminkan perilaku teladan, dengan keteladanan

---

<sup>42</sup> Achmadi, "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar", PPs IKIP PGRI Semarang, vol. 1, no. 3 (2012).

<sup>43</sup> Brian Aviana, "Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se Upt Ppd Kecamatan Banguntapan Bantul tahun Pelajaran 2014/2015", Prodi PGSD UPY (2017)

Kepala Madrasah akan dapat membangkitkan kinerja guru untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pribadi maupun tujuan dan target madrasah.

Kepala Madrasah harus mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada guru yang merupakan tugas melekat pada keprofesionalannya yang akan mempengaruhi prestasi kerja guru pula. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu cara Kepala Madrasah melaksanakan kepemimpinan dimadrasah.<sup>44</sup>

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Hal ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan Kepala Madrasah dengan kinerja guru, yang artinya semakin baik kepemimpinan Kepala Madrasah maka semakin baik kinerja guru, namun, jika kepemimpinan Kepala Madrasah kurang baik maka kinerja guru akan kurang baik. Oleh sebab itu maka kedua variabel harus samasama ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.

### **5. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah :

Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa menyatakan bahwa “Kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi.” Pendapat lain mengenai kepala madrasah dikemukakan oleh E. Mulyasa yaitu mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.” Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah:

---

<sup>44</sup> Astuti Winda Sri, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*, vol. 3, no. 1 (2016).

- a. Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah : Mengembangkan visi madrasah, mengembangkan misi madrasah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi madrasah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal madrasah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal madrasah.
- e. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di madrasah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar<sup>45</sup>

## **B. Defenisi Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama pada pendidikan perguruan tinggi.

---

<sup>45</sup> E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet. hal.115



Dalam kamus besar bahasa Indonesia “kinerja adalah cara, sesuatu yang dicapai dan kemampuan kerja.<sup>46</sup> Sedangkan guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.<sup>47</sup> Kinerja menurut Drucker dalam Hamzah B. Uno adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif. Menurut Whitmore mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>48</sup> Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.<sup>49</sup>

Menurut Brow and Lent dalam Syafaruddin Kinerja merupakan perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang diisaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Selanjutnya Suryadi mengutip dari Seribner mengatakan bahwa kinerja atau performansi berasal dari akar kata “*to performance*” yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) menganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin.<sup>50</sup>

Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta pekerja.

Mangkunegara mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>51</sup> Sedangkan menurut Mc Daniel berpendapat bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.<sup>52</sup>

---

<sup>46</sup> WJS. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, 2007), Cet IV, h. 598

<sup>47</sup> *Ibid*, h. 243

<sup>48</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 59

<sup>49</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 82

<sup>50</sup> Syafaruddin, Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, (Depok: Prenatamedia Grub, 2010) hal. 157

<sup>51</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 32

<sup>52</sup> Malayu S.P Hasibuan, *op chit*, hal. 62

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith dalam Makmur Syukri, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.<sup>53</sup>

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity*.

Dalam melakukan peningkatan kinerja guru juga dibutuhkan motivasi yang mendorong seseorang individual untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Sesuatu yang diinginkan itu mungkin untuk kebaikan individu tersebut atau untuk orang yang member dorongan.<sup>54</sup>

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa kinerja yaitu hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kinerja berarti adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>55</sup> Sedangkan pendapat lain kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan standar yang telah ditetapkan.

Bila ditinjau dari pandangan Islam, maka kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam QS At-Taubah ayat 105 dijelaskan:

---

<sup>53</sup> Makmur Syukri, *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Aktivitas*

<sup>54</sup> Muhammmad Rifa'I, (2019), *Manajemen Bisnis*, Medan : Cv. Widya Puspita, hal. 127

<sup>55</sup> Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 20

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*<sup>56</sup>

Di dalam surah Al-Maidah ayat 35 Allah juga menjelaskan kinerja:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.*<sup>57</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan pasti selalu ada yang mengawasi setiap pekerjaan manusia. Oleh sebab itu dalam bekerja haruslah tekun dan giat agar memperoleh hasil yang baik.

Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi suatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad.

## 2. Wujud atau Bentuk Kinerja Guru

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja.

<sup>56</sup> Departemen Agama RI, *AL-HIDAYAH Al-Qur'an Tafsir per Kata Tajwid Kode Angka*,(Tangerang Selatan:2010),hal.114

<sup>57</sup> Departemen Agama RI, *AL-HIDAYAH Al-Qur'an Tafsir per Kata Tajwid Kode Angka*,(Tangerang Selatan:2010),hal.105

Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan multiple criteria. Composit criteria menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.<sup>58</sup>

Uraian di atas menegaskan bahwa wujud kinerja antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator. Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup di dalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

### **3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.<sup>59</sup> Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut, antara lain:

---

<sup>58</sup> Koswara Koswara and Rasto Rasto, “Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 1, no. 1 (2016), pp. 64–74

<sup>59</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), Cet 2, h. 24

- a. Lingkungan kerja,
- b. Motivasi kerja,
- c. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah,
- d. Perilaku,
- e. Sikap, dan
- f. Hubungan dengan rekan kerja.<sup>60</sup>

Diriwayatkan, Bursa Lembar dan Sukarto membagi Faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: faktor eksternal dan internal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen madrasah baik Kepala Madrasah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.<sup>61</sup>

#### **4. Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik.

Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter mengemukakan ada empat

---

<sup>60</sup> Hagi Eka Gusman, “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, vol. 2, no. 1 (2014).

<sup>61</sup> Durawat, Bursa Lembar Sukarto, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Badan Penerbit Alda, 1984)

kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.<sup>62</sup>

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Hal ini dipertegas oleh Munandar yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu : Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta:Samudra Biru, 2016), h 12

<sup>63</sup> *Ibid*

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad dan Robbins yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya.<sup>64</sup>

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>65</sup>

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki

---

<sup>64</sup> Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 22

<sup>65</sup> *Ibid*

tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Perencanaan pembelajaran adalah suatu proses pembuatan rencana, model, pola, bentuk, konstruksi yang melibatkan, guru, peserta didik, serta fasilitas lain yang dibutuhkan yang tersusun secara sistematis agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurangkurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar (pasal 20 PP 19/2005). Kegiatan pembelajaran harus direncanakan guru bersama peserta didik.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar Metode dan strategi pengajaran merupakan salah satu komponen didalam sistem pembelajaran, tidak dapat dipisahkan dari komponen lain. Seorang guru harus bisa menguasai metode dan strategi mengajar agar proses pembelajaran berjalan efektif dan bervariasi sesuai pelajaran.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup>Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, h 14-15



- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa Pemberian tugas adalah metode yang memberikaan kesempatan kepada siswa untuk melaksanakan tugas berdasarkan petunjuk guru secara langsung.
- e. Kemampuan mengelola kelas Mengelola kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang optimal dan mengembalikan kondisi pembelajaran yang terganggu. Kondisi pembelajan yang optimal dapat tercapai apabila guru mampu mengarahkan siswa dengan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan tidak membosankan.<sup>67</sup>

### **C. Kerangka Berfikir**

Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah/madarasah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru yang berkualitas. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan Kepala Madrasah melihat situasi dan keadaan tenaga pendidik maka pengaplikasian kepemimpinannya akan semakin tepat sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya karena adanya dorongan/motivasi sebagai penentu kebutuhannya. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kinerja yang baik. Karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dari kinerja tersebutlah tujuan pendidikan madrasah/madrasah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian diduga ada hubungan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah/madrasah dengan kinerja guru.

### **D. Penelitian Relevan**

Penelitian relevan adalah “untuk menjelaskan posisi (*State Of Art*), perbedaan atau memperkuat hasil penelitian tersebut dengan penelitian orang lain yang relevan, lebih berfungsi sebagai pembanding dari kesimpulan berpikir sebagai peneliti. Penemuan dari hasil penelitian mukhtahir mungkin merupakan

---

<sup>67</sup> *Ibid*

pengetahuan teoritis baru atau revisi terhadap teori lama, yang dapat digunakan sebagai premis dalam penyusunan kerangka maupun dalam kegiatan analisis yang lain.

Setelah penelitian mencari sripsi lain yang relevan dengan judul skripsi yang akan diteliti oleh peneliti, peneliti menemukan skripsi yang mempunyai judul/objek yang hampir sama. Berikut beberapa penelitian sebelumnya antara lain:

1. Skripsi dari Saipulloh, Jurusan KI-Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTsN 8 Jakarta”, dengan hasil Hubungan kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru terdapat korelasi yang positif, dimana didapatkan nilai  $r = 0.361$ , bila diinterpretasikan dengan tabel  $r$  pada taraf signifikansi 5% . harga  $r$  hitung jauh lebih besar dan pada  $r$ . ( $0.4269 > 0.361$ ). yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>68</sup>
2. Skripsi dari Dzulfadhli, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Hasanuddin LAGOA Jakarta Utara”, dengan hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru. dapat dibuktikan dengan hasil penghitungan sebesar 80,64% antara kepemimpinan dengan motivasi kerja guru.<sup>69</sup>
3. Skripsi dari Dewi Istiana, Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Profesionalitas

---

<sup>68</sup> Saipulloh, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs. N 8 Jakarta*”, PhD Thesis (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014).

<sup>69</sup> Dzulfadhli, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di Sma Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*”, PhD Thesis (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2010).

Mengajar Guru di SD IT Cahaya Bangsa Minjen Semarang”, dengan hasil kepemimpinan kepala Madrasah dapat diinterpretasikan sedang, terhadap profesionalitas guru di SD IT Cahaya Bangsa. Karena dari perhitungan rumus korelasi,  $N=21$  hasilnya  $r_{hitung} = 0.468$ ,  $r_{t(21,5\%)}=0.433$ ,  $r_{t(21,1\%)}=0,549$ . Berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk taraf 5%, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu dengan tingkat kontribusi sebesar 21,9%.<sup>70</sup>

### E. Hipotesisi Penelitian

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata hupo dan thesis. Hupo artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan, thesis artinya pertanyaan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian yang disebut pengujian hipotesis atau pengujian hipotesis (testing hypothesis).<sup>71</sup> Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: “ada Hubungan antara gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara”.

---

<sup>70</sup> Dewi Istiana, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalitas Mengajar Guru di SD IT Cahaya Bangsa Mijen Semarang*”, PhD Thesis (Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011).

<sup>71</sup> Yuyun Yunarti, *Pengantar Statistik*, (Metro dan Yogyakarta: STAIN Jurai Siwo dan Kaukaba, 2015) h.51

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertempat di lokasi MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara.

Metode penelitian dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan yang terdapat di hipotesis dengan perumusan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di tentukan atau dihasilkan juga didapat dari hasil reponden data yang di teliti dengan menggunakan angka yang valid.

Kuantitatif dapat dilakukan untuk meneliti hasil populasi, data, yang memiliki sifat statistic, dengan arti tujuan mendapatkan hasil hipotesis yang di peroleh/tetapkan.<sup>72</sup>Dengan demikian dalam menguji hipotesis penelitian kuantitatif lebih mendekati atau menekankan kepada indeks beserta ukuran empiris. Sehingga hasil desain dalam pengembangan selalu digunakan rencana yang bersifat apriori dan definitive.<sup>73</sup>

Alasan memilih metode ini karena telah memenuhi kaidah ilmiah,yaitu konkrit/empiris,objektif,terukur, rasional dan sistematis sesuai dengan judul dan fokus permasalahan dalam penelitian yaitu tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Tempat Penelitian dilakukan di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara. Dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni sampai dengan Juli 2021.

---

<sup>72</sup> Sugiono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*, (Bandung) : CV Alfabeta, 2013), cet. I, hal. 23

<sup>73</sup> S. Margono, *metodologi penelitian pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2012),cet. 8, hal.35

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh sebab itu, populasi bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.<sup>74</sup> Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu seluruh Guru MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 13 guru Daftar Seluruh Guru MTS Al Manar Tembung sebagai berikut.

**Tabel 3.1**

#### **Tenaga Pendidik MTs Daarul Mukhlisin Bahap**

| No  | Nama Guru                      | Jabatan         |
|-----|--------------------------------|-----------------|
| 1.  | Abdurrahman Pasaribu, S.Pd.i   | Kepala Madrasah |
| 2.  | Purnama Pasaribu, S.Pd.I       | Guru            |
| 3.  | Raja Desliana, S.Pd            | Operator/Guru   |
| 4.  | Lilis Kustiar Siregar, S.Pd    | Guru            |
| 5.  | Minta Siregar, SE              | Guru            |
| 6.  | Samsia Rambe, S.Pd             | Guru            |
| 7.  | Nike Ritonga, S.Sos            | Guru            |
| 8.  | Rahma Guna Harahap, S.Pd       | Guru            |
| 9.  | Muhammad Pangulu Tanjung, S.Ag | Guru            |
| 10. | Muhammad Yusuf Tanjung, S.Pd.I | Guru            |
| 11. | Sawaluddin Siregar, S.Pd       | Guru            |

<sup>74</sup> Siyoto Sandu, Ali sodik, "Dasar Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015) h.63-64

|     |                          |         |
|-----|--------------------------|---------|
| 12. | Patima Rambe             | Guru    |
| 13. | Mora Dasopang            | Guru    |
| 14. | Wildani Mutmainnah Rambe | TU/Guru |
| 15. | Iska Dewana Siregar      | TU/Guru |
| 16. | Irma Nainggolan          | Guru    |
| 17. | Yeti Ainul Fitri         | Guru    |
| 18. | M. Arsad                 | Guru    |
| 19. | Muin Hasibuan, S.Pd      | Guru    |
| 20. | Ummi Kalsum, S.Pd        | Guru    |

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kemudian untuk menentukan yang harus diambil dalam suatu populasi yang ada. Menurut Suharsimi Arikunto, bila subyek dari populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sample antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”

Untuk itu sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu dari seluruh jumlah Guru yang berada di MTs Daarul Mukhishin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara dengan jumlah 20 orang.

## D. Defenisi Operasional

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini perlu di definisikan sebagai berikut:

### 1. Kinerja Guru (Y)

Secara konseptual kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Rachmawati dan Daryanto yang menyatakan kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Untuk mengetahui bagaimana kinerja mengajar guru, dapat ditentukan dengan berpedoman tiga

indikator, yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi pembelajaran.<sup>75</sup>

## **2. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)**

Secara konseptual kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mentransformasikan pengetahuan kepada seluruh anggota organisasinya, menciptakan orang-orang yang berpengetahuan dengan kompetensi yang dapat diandalkan, dapat mempeprdayakan seluruh potensi anggotanya serta selalu memberikan pendelegasian dan dukungan positif kepada setiap anggota organisasinya dalam aktivitas pembelajaran.

E. Mulyasa berpendapat mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari (1) kepribadian, (2) pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, (3) visi dan misi kepala madrasah,(4) kemampuan mengambil keputusan, (5) dan kemampuan berkomunikasi.<sup>76</sup>

## **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan angket. Angket disini sebagai teknik utama penelitian dan teknik pendukung penelitian berupa studi dokumentasi. Metode studi dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jumlah guru MTs Daarul Mukhlsihin Bahap. Dengan angket ini maka peneliti dapat memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitiannya. Angket diberikan kepada guru MTs Daarul Mukhlsihin untuk mengetahui tentang data gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

---

<sup>75</sup> Rachmawati, T. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media. hal. 138

<sup>76</sup> E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet. hal.115

Alasan digunakan angket sebagai metode utama dalam penelitian ini yaitu, biaya murah , waktu untuk mendapatkan data singkat, dan dapat dilakukan terhadap subjek dengan jumlah besar. Seperti yang dikemukakan oleh Sumadi Suryabrata beberapa kelebihan dengan metode angket yaitu biaya murah, waktu untuk mendapatkan data relatif singkat, tidak dibutuhkan keahlian lapangan yang diselidiki, dan dilakukan sekaligus terhadap subjek yang jumlahnya besar.<sup>77</sup>

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel

1. Sebanyak 18 item untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X).
2. Sebanyak 17 item untuk variabel Kinerja Guru (Y).

Pengumpulan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban.

**Tabel 3.2**  
**Skoring Pertanyaan Variabel X dan Y (Skala Likert)**

| SKOR PENIALIAN            |   |
|---------------------------|---|
| Sangat Setuju (SS)        | 5 |
| Setuju (S)                | 4 |
| Kurang Setuju (KS)        | 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

---

<sup>77</sup> Sumadi SuryaSubrata. (2003), *metodeologi penelitian*, Jakarta:Grafindo, Hal.45.



**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X)**

| Variabel                     | Indikator                                 | Nomor item | Jumlah item |
|------------------------------|-------------------------------------------|------------|-------------|
| Kepemimpinan Kepala Madrasah | Kepribadian                               | 1- 4       | 4           |
|                              | Pengetahuan                               | 5-8        | 4           |
|                              | Pemahaman Terhadap Visa dan Misi Madrasah | 9-13       | 5           |
|                              | Kemampuan Mengambil Keputusan             | 14-17      | 4           |
|                              | Kemampuan Berkomunikasi                   | 18-20      | 3           |
| <b>Jumlah</b>                |                                           |            | 20          |

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)**

| Variabel                               | Indikator                 | Nomor Item | Jumlah Item |
|----------------------------------------|---------------------------|------------|-------------|
| Kinerja guru (Rachmawati dan Daryanto) | Perencanaan Pembelajaran  | 1-7        | 7           |
|                                        | Melaksanakan Pembelajaran | 8-15       | 8           |
|                                        | Evaluasi Pembelajaran     | 16-20      | 5           |
| <b>Jumlah</b>                          |                           |            | 20          |

## 1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan validitas suatu angket maka dilakukan uji validitas. Untuk menguji validitas dengan menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (shahih) jika nilai koefisien ( $r$ ) > harga kritik  $r$  dengan taraf signifikan 0,5 % Sebaliknya jika nilai koefisien ( $r$ ) < harga kritik  $r$  product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur). Adapun rumus product moment.<sup>78</sup>

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

Keterangan:

$\sum X$  : Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum XY$  : Jumlah perkalian skor X dan skor Y

$\sum X^2$  : Jumlah skor distribusi X

$\sum Y^2$  : Jumlah skor distribusi Y

N : Jumlah guru (sampel)

Hasil perhitungan akan dikonsultasikan dengan “ $r$ ” tabel. Jika “ $r$ ” hitung > dari “ $r$ ” tabel maka hasilnya valid. Dan sebaliknya, jika “ $r$ ” hitung < dari “ $r$ ” tabel maka hasilnya tidak valid.

### a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

| No Item | $r_{\text{tabel}}$ | $r_{\text{hitung}}$ | Keterangan  |
|---------|--------------------|---------------------|-------------|
| 1       | 0,468              | 0,530               | Valid       |
| 2       | 0,468              | 0,615               | Valid       |
| 3       | 0,468              | 0,416               | Tidak Valid |
| 4       | 0,468              | 0,416               | Tidak Valid |
| 5       | 0,468              | 0,500               | Valid       |

<sup>78</sup> Rusdi Ananda dan Muhammad Fadhil, 2018, *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pendidikan*, Medan: Widya Puspita, h.120

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 6  | 0,468 | 0,647 | Valid |
| 7  | 0,468 | 0,478 | Valid |
| 8  | 0,468 | 0,624 | Valid |
| 9  | 0,468 | 0,505 | Valid |
| 10 | 0,468 | 0,670 | Valid |
| 11 | 0,468 | 0,554 | Valid |
| 12 | 0,468 | 0,578 | Valid |
| 13 | 0,468 | 0,511 | Valid |
| 14 | 0,468 | 0,593 | Valid |
| 15 | 0,468 | 0,519 | Valid |
| 16 | 0,468 | 0,519 | Valid |
| 17 | 0,468 | 0,492 | Valid |
| 18 | 0,468 | 0,526 | Valid |
| 19 | 0,468 | 0,719 | Valid |
| 20 | 0,468 | 0,525 | Valid |

Berdasarkan Uji validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ini dilakukan kepada 20 responden di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ini terdiri dari 20 item pertanyaan dan setiap item memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban dari pertanyaan yang disajikan. Dari tabel 3.1 di atas dari 20 item pertanyaan terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid yaitu item nomor 3 dan 4 karena memiliki r hitung yang lebih kecil dari r tabel dan jumlah pertanyaan yang valid berjumlah 18 butir pertanyaan.

#### b. Uji Validitas Kinerja Guru

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Kinerja Guru**

| No Item | r <sub>tabel</sub> | r <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|---------|--------------------|---------------------|------------|
| 1       | 0,468              | 0,625               | Valid      |
| 2       | 0,468              | 0,698               | Valid      |
| 3       | 0,468              | 0,657               | Valid      |
| 4       | 0,468              | 0,493               | Valid      |
| 5       | 0,468              | 0,525               | Valid      |
| 6       | 0,468              | 0,747               | Valid      |
| 7       | 0,468              | 0,594               | Valid      |
| 8       | 0,468              | 0,558               | Valid      |
| 9       | 0,468              | 0,505               | Valid      |
| 10      | 0,468              | 0,592               | Valid      |
| 11      | 0,468              | 0,471               | Valid      |

|    |       |       |             |
|----|-------|-------|-------------|
| 12 | 0,468 | 0,426 | Tidak Valid |
| 13 | 0,468 | 0,614 | Valid       |
| 14 | 0,468 | 0,456 | Tidak Valid |
| 15 | 0,468 | 0,556 | Valid       |
| 16 | 0,468 | 0,575 | Valid       |
| 17 | 0,468 | 0,370 | Tidak Valid |
| 18 | 0,468 | 0,488 | Valid       |
| 19 | 0,468 | 0,542 | Valid       |
| 20 | 0,468 | 0,513 | Valid       |

Berdasarkan Uji validitas variable kinerja guru ini dilakukan kepada 20 responden di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ini terdiri dari 20 item pertanyaan dan setiap item memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban dari pertanyaan yang disajikan. Dari tabel 3.3 di atas dari 20 item pertanyaan terdapat 3 pertanyaan yang tidak valid yaitu item nomor 12,14 dan 17 karena memiliki rhitung yang lebih kecil dari rtabel dan jumlah pertanyaan yang valid berjumlah 17 butir pertanyaan.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang reliabel merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya. Reliabilitas yang digunakan ialah reliabilitas internal dan rumus Alpha Cronbach. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan instrumen.

Untuk menguji reliabilitas instrumen maka digunakan rumus Alpha Cronbach<sup>79</sup>, yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan :

r<sub>11</sub> : Reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir angket

∑δ<sub>b</sub><sup>2</sup> : Jumlah varians butir

δ<sub>t</sub><sup>2</sup> : Varians total

---

<sup>79</sup> *Ibid*,h.152

Untuk menentukan varians masing-masing butir digunakan rumus:

$$\text{Varians butir : } \delta_{b^2} = \frac{\sum Y^2 - (\frac{\sum Y}{N})^2}{N-1}$$

$$\text{Varians Total: } \delta_{t^2} = \frac{\sum Y^2 - (\frac{\sum Y}{N})^2}{N-1}$$

Keterangan :

$\delta t^2$  : Varians total yaitu varians skor total

$\sum Y$  : Jumlah skor total (seluruh item)

Kriteria reliabilitas tes sebagai rendah

$r_{11} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$  reliabilitas rendah

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$  reliabilitas sedang

$0,60 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi

#### a. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

**Tabel 3. 7 Uji Reabilitas X**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .872                   | 18         |

Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah diuji cobakan kepada 20 responden dengan kuesioner berjumlah 18 item soal dan memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban. Berdasarkan hasil pengolahan data uji coba reliabilitas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach 0,872. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha dengan 0,60, bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai alpha lebih besar daripada nilai 0.60 dan nilai alpha lebih kecil dari sama dengan 1,00.

Berdasarkan kriteria indeks reliabilitas dapat disimpulkan bahwa untuk gaya kepemimpinan kepala madrasah. hasil uji coba reliabilitas tersebut berjumlah 0,872 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut reabilitas sangat tinggi.

## b. Kinerja Guru

**Tabel 3. 8 Uji Reabilitas Y**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .876                   | 17         |

Uji reliabilitas Kinerja Guru diuji cobakan kepada 20 responden dengan kuesioner berjumlah 17 item soal dan memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban. Berdasarkan hasil pengolahan data uji coba reliabilitas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach 0,876. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha dengan 0,60, bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai alpha lebih besar daripada nilai 0.60 dan nilai alpha lebih kecil dari sama dengan 1,00.

Berdasarkan kriteria indeks reliabilitas dapat disimpulkan bahwa untuk gaya kepemimpinan kepala madrasah. hasil uji coba reliabilitas tersebut berjumlah 0,876 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut reabilitas sangat tinggi.

## F. Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan suatu hasil dari pengumpulan data. Data yang telah terkumpul perlu dianalisis untuk memberi makna atau nilai yang terkandung dalam data tersebut. Agar data yang telah terkumpul tidak sia-sia dan menjadi data yang mati. Analisis data dapat juga disebut dengan pengolahan data atau penafsiran data.

Analisi data merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam prosedur kerja penelitian ilmiah.<sup>80</sup> Dengansudah dapatnya data dari setiap variabel, selanjutnya peneliti akan mengolah data atau analisis data, yang dimana untuk

<sup>80</sup>Nanang Martono, "*Metode Penelitian Kuantitatif*", (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,2010),h 21

mendeskriftikan data peneliti menggunakan teknik statistik deskriptif dengan bantuan aplikasi SPSS 16,0. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor mean, modus, skor tertinggi. Skor terendah, median, standar deviasi.

### 1. Uji Deskriptif Data

#### a. Mean

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

M = Mean

$\sum X$  = Jumlah dari nilai X

N = banyaknya angka/nilai X

#### b. Median

$$Me = Tb + P \left( \frac{n - f}{F} \right) P$$

Keterangan :

Tb = tepi bawah kelas Median

P = panjang kelas interval

N = banyaknya data ( $\sum f$ )

F = frekuensi kumulatif sebelum Me

Mef = frekuensi pada kelas Me

#### c. Modus

$$Me = Tb + P \left( \frac{d1}{d1 + d2} \right)$$

Keterangan :

Tb = tepi bawah kelas modus

P = panjang kelas interval

d1 = selisih frekuensi kelas modus dengan frekuensi kelas sebelumnya

d2 = selisih frekuensi kelas modus dengan frekuensi kelas sebelumnya.

### c. Standar Deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N}}$$

Keterangan :

SD = Standar Deviasi

X = X- MX = Deviasi

$\sum x^2$  = jumlah deviasi yang telah dikuadratkan

N = banyaknya angka/ nilai X

## 2. Uji Persyaratan Analisi

Untuk menguji hipotesis digunakan staistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Proses teknik menganalisis pada uji persyratan analisi menggunakan SPSS versi 16.0. beikut rumus dari ketiga uji persyaratan analisis.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar dari populasi yang berdistrnbusikan normal atau sebaliknya. Variabel dikatakan normal apabila  $p > a$ , dengan  $a = 0,05$ . Untuk mengetahui normalitas data, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnovtest* pada SPSS 16.0.

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan Uji *Kolmogorof-Smirnov*. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

#### 1. Mencari Bilangan Baku

Untuk mencari bilangan baku digunakan Rumus sebagai berikut :

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

X = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)



2. Menghitung Peluang  $S_{(z_i)}$
3. Menghitung Selisih  $F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$ , kemudian harga inutlaknya
4. Mengambil  $L_0$ , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak.

Dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $L_0 > L_{table}$

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah  $A = a + Bx$

$$\hat{Y} = a + b Xi$$

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

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

Keterangan :

N = Jumlah Subjek penelitian

X = Skor Variable Regresi

a = Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

$\sum X$  = Jumlah Skor Variable bebas

$\sum Y$  = Jumlah Skor Variabel Terikat

$\sum XY$  = Jumlah Hasil Perkalian anatar variable bebas dan variable terikat.

Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16. dikatakan linear apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ . Pengujian Hipotesis.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data nopulasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16.0 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Dengan  $\sigma =$  varians

Kriteria pengujian : Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabe}} (0,05)$ , maka tidak homogen.

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabe}} (0,05)$ , maka data homogen

### 3. Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis, peneliti melakukan uji korelasi product moment pengujian ini digunakan untuk menguji dua variabel apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval yang berdistribusi normal.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah berikut:

Hipotesis(H<sub>0</sub>) : Tidak ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Hipotesis(H<sub>a</sub>) : Ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabl Y.
- N : Banyaknya Subyek yang dikenai tes.
- XY : Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y butri soal.
- X : Jumlah seluruh skor x.
- Y : Jumlah seluruh skor y.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Data yang diskripsikan pada penelitian ini meliputi data gaya Kepemimpinan kepala Madrasah (X) dan Kinerja guru (Y) yang diambil dari 20 guru sebagai sampel di MTs Daarul Mukhishin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara. Adapun data yang diperoleh setelah penelitian sebagai berikut:

**1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 20              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 81.10           |
| Median         |         | 82.00           |
| Mode           |         | 81 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 6.656           |
| Variance       |         | 44.305          |
| Range          |         | 27              |
| Minimum        |         | 61              |
| Maximum        |         | 88              |
| Sum            |         | 1622            |

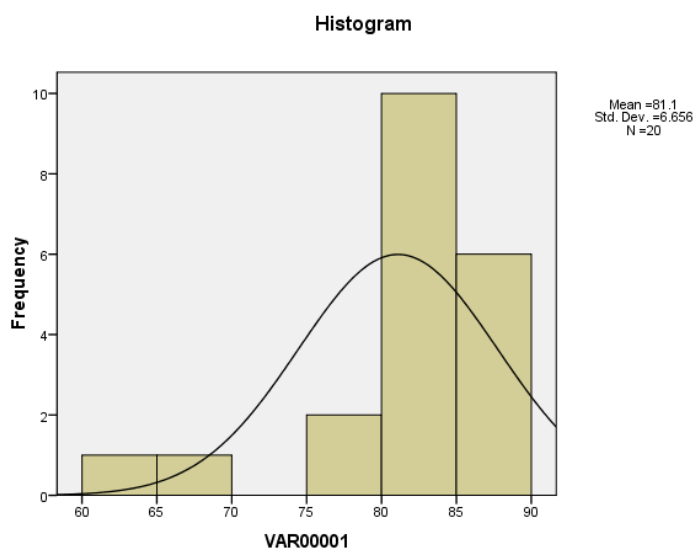
Berdasarkan hasil butir-butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah yang menggunakan aplikasi bantuan SPSS 16.0 dari data yang diperoleh skor *minimum 61* dan *maximum 88*, *mean 81.10*, *modus, 81*, *std.deviation 6.656*, dan jumlah (*Sum*) 1622. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata (*mean*), *median*, dan *modus* tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistic dasar yang dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *strages* kedalam empat kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas

tentang distribusi skor variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah**

| Kelas Interval | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 61-66          | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| 73-78          | 1         | 5.0     | 5.0           | 15.0               |
| 79-84          | 11        | 55.0    | 55.0          | 70.0               |
| 85-90          | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total          | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa frekuensi variabel Gaya kepemimpinan kepala madrasah terletak pada kelas interval 61-66 dengan frekuensi 2 orang (10.0%), 73-78 dengan frekuensi 1 orang (5.0%), 79-84 dengan frekuensi 11 orang (55.0%), 85-90 dengan frekuensi 6 orang (30.0%), dengan mean 81.10 berada pada kelas interval 79-84, ini berarti ada 11 (55.0%). Hasil dari distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat digambarkan histogram seperti gambar berikut ini :



**Gambar. 4.1**

**Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

## 2. Kinerja Guru

**Tabel 4. 3**  
**Deskripsi Data Kinerja Guru**

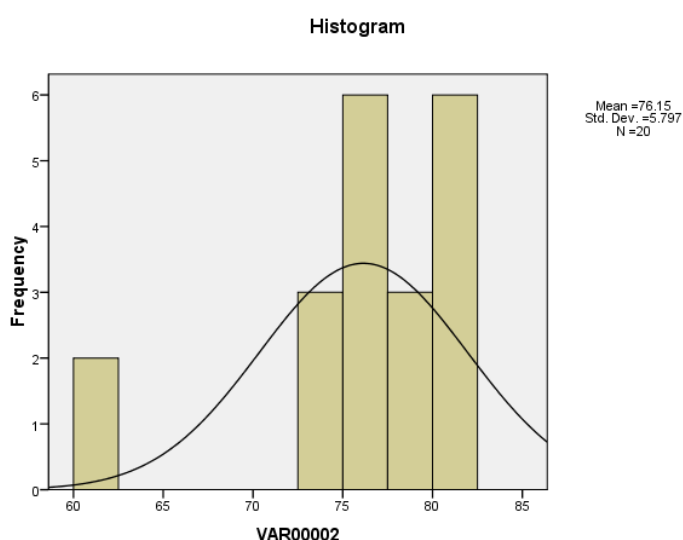
|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 20              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 76.15           |
| Median         |         | 77.00           |
| Mode           |         | 77 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 5.797           |
| Variance       |         | 33.608          |
| Range          |         | 21              |
| Minimum        |         | 61              |
| Maximum        |         | 82              |
| Sum            |         | 1523            |

Berdasarkan hasil butir-butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah yang menggunakan aplikasi bantuan SPSS 16.0 dari data yang diperoleh skor *minimum* 61 dan *maximum* 82, *mean* 76.15, *modus*, 77, *std.deviation* 5.797, dan jumlah (*Sum*) 1523. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata (*mean*), *median*, dan *modus* tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistic dasar yang dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *strages* kedalam empat kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4. 4**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 61-65 | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | 71-75 | 5         | 25.0    | 25.0          | 35.0               |
|       | 76-80 | 8         | 40.0    | 40.0          | 75.0               |
|       | 81-84 | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat dijabarkan bahwa frekuensi variabel Gaya kepemimpinan kepala madrasah terletak pada kelas interval 61-65 dengan frekuensi 2 orang (10.0%), 71-75 dengan frekuensi 5 orang (25.0%), 76-80 dengan frekuensi 8 orang (40.0%), 81-84 dengan frekuensi 5 orang (25.0%), dengan mean 76.15 berada pada kelas interval 76-80, ini berarti ada 8 (40.0%). Hasil dari distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat digambarkan histogram seperti gambar berikut ini :



**Gambar. 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

## B. Uji Kecendrungan Data

Untuk mengidentifikasi tingkat kecendrungan kompetensi Gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) dan Kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (Mi) dan standart deviasi ideal (SDi). Adapun pengujian kecendrungan variabel sebagai berikut :

### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Penentuan kecenderungan variabel, dapat diketahui dari 18 butir pertanyaan nilai minimum (Xmin) bernilai 61 dan nilai maksimum (Xmax) 88 , maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) yaitu  $\frac{X_{max} + X_{min}}{2}$

diperoleh nilai 74,5. Standar deviasi ideal (SDi) yaitu  $(X_{max} - X_{min})$  diperoleh nilai 4,5.

6

Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

- Tinggi :  $X \geq Mi + SDi$   
 Sedang :  $Mi - Sdi \leq X < Mi + SDi$   
 Rendah :  $X < Mi - Sdi$

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai mean (Mi) sebesar 74 dan standar Deviasi ideal 4.

- Tinggi :  $X \leq Mi + SDi$   
           :  $X \leq 78$   
 Sedang :  $Mi - Sdi \leq X < Mi + SDi$   
           :  $70 \leq X < 78$   
 Kurang :  $X < Mi - SDi$   
           :  $X < 70$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat table distribusi kecenderungan sebagai berikut :

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

|       | Kategori | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah   | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Sedang   | 1         | 5.0     | 5.0           | 15.0               |
|       | Tinggi   | 17        | 85.0    | 85.0          | 100.0              |
|       | Total    | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara ini yang dihitung dari sejumlah sampel 20 guru, gaya kepemimpinan kepala madrasah kategori tinggis sebanyak 17 guru (85%) dan gaya kepala madrasah katregori sedang 1 guru (5%) sedangkan kepemimpinan kepala madrasah kategori rendah 2 guru (10%). Jadi dapat disimpulkan tingkat

kecenderungan gaya kepemimpinan kepala madrasah dikategori tinggi yaitu sebanyak 17 guru (85%) dari jumlah sampel yaitu 20.

## 2. Kinerja Guru

Penentuan kecenderungan variabel, dapat diketahui dari 18 butir pertanyaan nilai minimum ( $Y_{min}$ ) bernilai 61 dan nilai maksimum ( $Y_{max}$ ) 82 , maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) yaitu  $\frac{Y_{max} + Y_{min}}{2}$

diperoleh nilai 71,5. Standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu  $\frac{Y_{max} - Y_{min}}{6}$  diperoleh nilai 3,5.

Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

- Tinggi :  $Y \geq M_i + SD_i$   
 Sedang :  $M_i - SD_i \leq Y < M_i + SD_i$   
 Rendah :  $Y < M_i - SD_i$

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai mean ( $M_i$ ) sebesar 71 dan standar Deviasi ideal 3.

- Tinggi :  $Y \leq M_i + SD_i$   
           :  $Y \leq 74$   
 Sedang :  $M_i - SD_i \leq Y < M_i + SD_i$   
           :  $68 \leq Y < 74$   
 Kurang :  $Y < M_i - SD_i$   
           :  $Y < 68$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat table distribusi kecenderungan sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**  
**Distribusi Kategori Kinerja Guru**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Sedang | 3         | 15.0    | 15.0          | 25.0               |
|       | Tinggi | 15        | 75.0    | 75.0          | 100.0              |
|       | Total  | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |



Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara ini yang dihitung dari sejumlah sampel 20 guru, kinerja guru kategori tinggi sebanyak 15 guru (75%) dan kinerja guru katregori sedang 3 guru (15%) sedangkan kinerja guru kategori rendah 2 guru (10%). Jadi dapat disimpulkan tingkat kecendrungan kinerja guru dikategori tinggi yaitu sebanyak 15 guru (75%) dari jumlah sampel yaitu 20.

### C. Uji Prasyarat Analisis

#### 1. Hasil Uji Normalitas

##### a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

**Tabel 4.7 Uji Normalitas  
Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                                   |
|------------------------------------|----------------|-----------------------------------|
|                                    |                | Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah |
| N                                  |                | 20                                |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 81.10                             |
|                                    | Std. Deviation | 6.656                             |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .244                              |
|                                    | Positive       | .150                              |
|                                    | Negative       | -.244                             |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.091                             |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .185                              |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                                   |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) 1.091 dengan tingkat signifikansi 0.185 lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## b. Kinerja Guru

**Tabel 4.8**  
**Uji Normalitas Kinerja Guru**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |             |
|------------------------------------|----------------|-------------|
|                                    |                | KinerjaGuru |
| N                                  |                | 20          |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 76.15       |
|                                    | Std. Deviation | 5.797       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .193        |
|                                    | Positive       | .156        |
|                                    | Negative       | -.193       |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .865        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .443        |
| a. Test distribution is Normal.    |                |             |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) 0.865 dengan tingkat signifikansi 0,443 lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Linearitas

Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear atau tidak. Untuk itu, hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linearitas**

| ANOVA Table                       |                |                          |                |    |             |         |      |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
|                                   |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
| Kinerja Guru *<br>Kepala Madrasah | Between Groups | (Combined)               | 613.550        | 12 | 51.129      | 14.316  | .001 |
|                                   |                | Linearity                | 588.256        | 1  | 588.256     | 164.712 | .000 |
|                                   |                | Deviation from Linearity | 25.294         | 11 | 2.299       | .644    | .753 |
|                                   | Within Groups  |                          | 25.000         | 7  | 3.571       |         |      |
|                                   | Total          |                          | 638.550        | 19 |             |         |      |

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai signifikan  $0.753 > 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variable X berdasarkan varibael Y adalah linear.

### 3. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Adapun dasar yang diperoleh pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dikatakan bahwa varians dari dua variabel atau lebih kelompok populasi adalah tidak sama
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa varians dari dua variabel atau lebih kelompok populasi adalah sama.

Hasil pengujiannya, dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Homogenitas**

| <b>Test of Homogeneity of Variances</b> |     |     |      |
|-----------------------------------------|-----|-----|------|
| X                                       |     |     |      |
| Levene Statistic                        | df1 | df2 | Sig. |
| 1.221                                   | 5   | 8   | .381 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,381 > 0,05$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) dan kinerja guru (Y) mempunyai varians dari dua variabel keiompok populasi adalah sama/homogeny.

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (Y) dengan kinerja guru (X) digunakan analisi korelasi product moment menggunakan hasil pengujian korelasi variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y). berikut disajikan perhitungan hipotesis data untuk setiap variabel penelitian pada table 4.10

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| <b>Correlations</b>                                          |                        |                                                         |             |
|--------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------|-------------|
|                                                              |                        | Gaya<br>Kepemimpinan<br>Kepala Madrasah<br>Kepemimpinan | KinerjaGuru |
| Gaya Kepemimpinan<br>Kepala Madrasah                         | Pearson<br>Correlation | 1                                                       | .960**      |
|                                                              | Sig. (2-tailed)        |                                                         | .000        |
|                                                              | N                      | 20                                                      | 20          |
| Kinerja Guru                                                 | Pearson<br>Correlation | .960**                                                  | 1           |
|                                                              | Sig. (2-tailed)        | .000                                                    |             |
|                                                              | N                      | 20                                                      | 20          |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                        |                                                         |             |

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung adalah 0.960 dan nilai Sig. (2-tailed) adalah 0.000. Nilai r table dengan 20 dan taraf signifikan 5% adalah 0,468. Berdasarkan ketentuan/dasar pengambilan keputusan terhadap uji hipotesisnya, maka dapat disimpulkan bahwa r hitung (0.960) > dar nilai r table (0,468) sehingga Ho ditolak dan Ha di terima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Demikian halnya dengan nilai Sig. (2-tailed) 0.000 < dari signifikansi , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan (0.960) berada pada interval 0.80 – 1.000 dan positif ( satu arah) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Berikut ini merupakan tabel interpretasi koefisien korelasi.<sup>81</sup>

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R,D*, (Bandung:CV Alfabeta, 2008) hal 260.

**Tabel 4.12**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

| Tingkat Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199      | Sangat Rendah    |
| 0,20 – 0,399      | Rendah           |
| 0,40 – 0,599      | Sedang           |
| 0,60 – 0,799      | Kuat             |
| 0,80 – 1,000      | Sangat Kuat      |

Pengujian signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak antar variabel tersebut. Dalam hal ini bentuk kriteria pengujian signifikansi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $> 0,01$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika signifikansi  $< 0,01$  maka  $H_0$  di tolak

Jadi dapat dilihat bahwa untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0.960. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, apabila tingkat koefisien 0,80 – 1,000 maka hubungannya sangat kuat. Jadi berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sebelum membahas tentang bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, berikut akan dibahas terlebih dahulu tentang masing-masing variabel yang ada. Sebagai variabel X, yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dan variabel Y kinerja guru yang pada penelitian ini berlokasi di MTs Daarul Mukhlisin Bahap. Untuk lebih jelasnya berikut uraian masing-masing variabel.

### 1. Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Defenisi ini menggambarkan ide bahwa pemimpin melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah resiprokal terjadi diantara orang. Kepemimpinan adalah aktivitas “orang” berbeda dari administrasi tumpuk-tumpukan kertas atau aktivitas pemecahan masalah. Kepemimpinan adalah dinamis dan melibatkan penggunaan kekuatan.<sup>82</sup>

Dengan kata lain kepemimpinan seseorang memberikan efek tersendiri bagi orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Joseph L. Massie/ John Douglas menunjukkan kepada kita bahwa kepemimpinan meliputi orang-orang, bekerja dari sebuah posisi organisatoris, dan timbul didalam sebuah situasi yang spesifik. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Daarul Mukhlisin Bahap ini dikatakan berhasil karena tipe yang digunakan oleh kepala madrasah merupakan tipe kepemimpinan yang demokratis , seperti Bawahan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, Bersifat terbuka, Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama, Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi, dan Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Sangatlah penting gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi perhatian tersendiri dikarenakan dari kepemimpinan dialah dapat diketahui bahwa kepala madrasah tersebut mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya atau tidak. Apakah kepala madrasah tersebut bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dan visi misi yang menjadi tujuan dari madrasah tersebut.

### 2. Kinerja Guru

Mangkunegara mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami peningkatan walaupun peningkatan yang telah ada hanya relative sedang dari segi hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang

---

<sup>82</sup> Richard, (2003). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, hal. 50-51

dibebankan kepadanya dan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### **3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru**

Temuan yang didapat yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap dengan besar koefisien korelasi 0,960.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk diperhatikan bagi lembaga pendidikan atau madrasah/madrasah. Karena kinerja guru merupakan suatu ketercapaian yang harus dipenuhi oleh para guru-guru dimadrasah. Karena jika gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat dipenuhi maka guru telah memenuhi kriteria kompetensi. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat dan efektif.

Atas dasar ini maka untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka harus ditingkatkan gaya kepemimpinan kepala madrasah terlebih dahulu. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka semakin meningkat kinerjanya.

### **F. Keterbatasan Penelitian**

Sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu, peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan serta dalam penelitian ini adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan penelitian.
2. Untuk menggambarkan data kinerja guru yang diperoleh melalui angket/kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.

3. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab pada suatu penelitian adalah teknik sampling, instrumen penelitian dan responden. Ketiga poin ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dicapai di MTs Daarul Mukhlisin Bahap memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 81.10 dengan kecendrungan data pada frekuensi observasi sebanyak 17 responden dan presentase sebesar 85 % . Artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Daarul Mukhlisin bagap termasuk kategori tinggi.
2. Kinerja guru yang dicapai di MTs Daarul Mukhlisin Bahap memiliki nilai rata-rata 76.15 dengan kecendrungan data pada frekuensi observasi sebanyak 15 responden dan presentase sebesar 75%. Artinya bahwa kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap termasuk dalam kategori Tinggi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan kepala mdrasah dengan kinerja guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap sebesar  $r_{xy} = 0.960$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$   $r_{tab} = 0.468$  dengan  $N=20$  . Artinya bahwa hubungan antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang tinggi dengan korelasi sebesar 0.960

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka upaya upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian ini adalah bahwa berdasarkan hasil pengelolaan dan analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memberikan hubungan langsung dengan kinerja guru. Temuan ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah relatif sedang sehingga kinerja guru pun sedang. Jadi, hubungan yang terjadi adalah apabila seandainya gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dialami guru dalam tingkat tinggi, maka kinerja guru pun tinggi, begitu juga sebaliknya. Sehingga masih diperlukan bimbingan dan pemberian motivasi serta

hal lain seperti pemberian penghargaan dari kepala madrasah agar kinerja guru semakin meningkat.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebagai wujud untuk meningkatkan kinerja guru kepada Kepala madrasah MTs Daarul Mukhlisin Bahap disarankan untuk memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi di madrasah, baik itu dari segi kedisiplinan, kualitas kerja, kauntitas kerja menurut siswa dan lain sebagainya sesuai dengan peraturan yang berlaku di madrasah tersebut. Agar turut menjadi motivasi kepada guru yang lain untuk semakin meningkatkan kinerjanya. Sedangkan guru yang mendapatkan *reward* atau penghargaan tersebut dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan-rekan yang lain untuk bias berprestasi dan memiliki kinerja yang semakin baik.
2. Kepada guru-guru di MTs Daarul Mukhlisin Bahap disarankan selalu bekerja sama dan bersinergi dalam menyelesaikan tugas sehingga terciptanya suatu kenyamanan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- M. Hasbullah. 2015. *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- UU No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- M. Hasbullah. 2015. *Kebijakan Pendidikan: dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*.
- Amiruddin Siahaan Dkk. 2019. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Rusydi Ananda. 2018. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Muwahid Shulhan. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras
- Martinis Yamin & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Ondi Saondi dan Aris Suherman. 2015. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT RefikaAditama,
- Syafaruddin, Anzizhan, 2017, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Yogyakarta: Kencana,
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,
- Indrafachrudi Soekanto, dkk, 1983, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: UsahaOffset Printing
- Sulistiyorini, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras,
- Sagala Syaiful, 2009, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta,
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,

Saini, 2011 ,“*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Madrasah Dasar di Kecamatan Gu Kabupaten Buton*”, Perpustakaan Universitas Terbuka, Vol. 1, No. 1

Hadijaya Yusuf, 2012, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publising, 2012

Rifa’I Muhammad dan Fadli Muhammad, 2013, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis,

Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,

Departemen Agama RI, 2008, *Al-Hikmah Terjemah Al-Qur’an Al-Karim*, Bandung,Diponegoro,

Anoraga Pandji, 2003, *Psikologi Kepemimpinan*,(Jakarta: Rineka Cipta,

Rifa’i Muhammad, 2013, *Manajemen Organisasi*, Medan:Citapustaka Media Perintis, hal. 80

Syafaruddin,2017, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,Bandung: Ciptapustaka Media,

Syukri Makmur, 2020, *Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Dan Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara*,

Departemen Agama RI , 2008, *Al-Hikmah Terjemah Al-Qur’an Al-Karim*, Bandung,Diponegoro,

Kementerian Agama RI, 2012, *Mushaf Tajwid Al-Irsyad*, (Solo: PT TigaSerangkai Pustaka Mandiri,

Baqi Muhammad Abdul Fuad, 2010, *Shahih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil.

M. Ngalim Purwanto, 2009, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda,

Wijaya Candra, 2017, *Perilaku Organisasi*, Medan: LPPI,

Priansa Juni Donni dan Somad Somad, 2014, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta,

Engkoswara dan Komariah Aan, 2012, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta,

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ‘Dasar, Pengertian dan Masalah’*,

Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*,

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen 'Dasar, Pengertian dan Masalah*,

Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah*,

D. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*,

E.

Achmadi, 2012 , “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Madrasah Dasar*”, PPs IKIP PGRI Semarang, vol. 1, no. 3

Aviana Brian, 2017, “*Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Dasar Se Upt Ppd Kecamatan Banguntapan Bantultahun Pelajaran 2014/2015*”, Prodi PGSD UPY

Sri Winda Astuti Winda, 2016, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*, vol. 3, no. 1

E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala madrasah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet.

WJS. Poerwadarminto, 2007, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, ,Cet IV,

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara,

Malayu S.P Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung,

Syafaruddin, Anzizhan, 2010, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, (Depok: Prenatamedia Grub,

Mangkunegara Prabu Anwar, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya,

Makmur Syukri, *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Aktivitas*

Muhammmad Rifa’I, 2019, *Manajemen Bisnis*, Medan : Cv. Widya Puspita,

Mesiono, 2014, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis,

- Saondi Ondi, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, Departemen Agama RI, 2010, *AL-HIDAYAH Al-Qur'an Tafsir per Kata Tajwid Kode Angka*, Tangerang Selatan
- Departemen Agama RI, 2010, *AL-HIDAYAH Al-Qur'an Tafsir per Kata Tajwid Kode Angka*, Tangerang Selatan:
- Koswara Koswara and Rasto Rasto, “*Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*”, 2016, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 1, no. 1
- Saondi Ondi dan Aris Suherman, 2012, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama, , Cet 2,
- Gusman Eka Hagi, 2014, “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 2, no. 1
- Durawat, Bursa Lembar Sukarto, 1984, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Badan Penerbit Alda,
- Madjid Abd, 2016, *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta:Samudra Biru,
- Ondi Saondi, 2015, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama,
- Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*,
- Saipulloh, 2014 , “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs. N8 Jakarta*”, PhD Thesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah,
- Dzulfadhli, 2010, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Sma Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*”, PhD Thesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah,
- Dewi Istiana, 2011, “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Profesionalitas Mengajar Guru di SD IT Cahaya Bangsa Mijen Semarang*”, PhD Thesis (Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang,
- Yunarti Yuyun, 2015*Pengantar Statistik*, (Metro dan Yogyakarta: STAIN Jurai Siwo dan Kaukaba,

- Sugiono, 2013, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*, (Bandung) : CV Alfabeta, , cet. I,
- . Margono S, 2012, *metodologi penelitian pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, cet. 8
- Siyoto Sandu, Ali sodik, 2015, " *Dasar Metodologi Penelitian*", Yogyakarta: Literasi Media Publishing,
- Rachmawati, T. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala madrasah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Subrata Surya Sumadi. 2003, *metodeologi penelitian*, Jakarta: Grafindo,
- .  
Rusdi Ananda dan Muhammad Fadhil, 2018, *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pendidikan*, Medan: Widya Puspita
- Nanang Martono, 2010, " *Metode Penelitian Kuantitatif*", (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R,D*, (Bandung: CV Alfabeta,
- Richard, 2003. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga,

# LAMPIRAN



**LAMPIRAN 1****DATA PENDIDIK MTS DI MTS DAARUL MUKHLISHIN BAHAP**

| <b>No</b> | <b>Nama Guru</b>               | <b>Jabatan</b>  |
|-----------|--------------------------------|-----------------|
| 1.        | Abdurrahman Pasaribu, S.Pd.i   | Kepala Madrasah |
| 2.        | Purnama Pasaribu, S.Pd.I       | Guru            |
| 3.        | Raja Desliana, S.Pd            | Operator/Guru   |
| 4.        | Lilis Kustiar Siregar, S.Pd    | Guru            |
| 5.        | Minta Siregar, SE              | Guru            |
| 6.        | Samsia Rambe, S.Pd             | Guru            |
| 7.        | Nike Ritonga, S.Sos            | Guru            |
| 8.        | Rahma Guna Harahap, S.Pd       | Guru            |
| 9.        | Muhammad Pangulu Tanjung, S.Ag | Guru            |
| 10.       | Muhammad Yusuf Tanjung, S.Pd.I | Guru            |
| 11.       | Sawaluddin Siregar, S.Pd       | Guru            |
| 12.       | Patima Rambe                   | Guru            |
| 13.       | Mora Dasopang                  | Guru            |
| 14.       | Wildani Mutmainnah Rambe       | TU/Guru         |
| 15.       | Iska Dewana Siregar            | TU/Guru         |
| 16.       | Irma Nainggolan                | Guru            |
| 17.       | Yeti Ainul Fitri               | Guru            |
| 18.       | M. Arsad                       | Guru            |
| 19.       | Muin Hasibuan, S.Pd            | Guru            |
| 20.       | Ummi Kalsum, S.Pd              | Guru            |

## LAMPIRAN 2

## ANGKET VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

(X)

| NO         | PERTANYAAN                                                                                                                  | PILIHAN |   |        |        |         |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|--------|--------|---------|
|            |                                                                                                                             | S<br>S  | S | K<br>S | T<br>S | ST<br>S |
| <b>I</b>   | <b>MENGARAHKAN</b>                                                                                                          |         |   |        |        |         |
| 1          | Kepala Madrasah menjelaskan tugas-tugas Kelompok                                                                            |         |   |        |        |         |
| 2          | Kepala Madrasah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai                                                        |         |   |        |        |         |
| <b>II</b>  | <b>PENDELEGASIAN WEWENANG</b>                                                                                               |         |   |        |        |         |
| 3          | Kepala Madrasah mengajak para guru Untuk bersama-sama merumuskan Tujuan                                                     |         |   |        |        |         |
| 4          | Kepala Madrasah memberitahukan kepada guru tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan |         |   |        |        |         |
| 5          | Kepala Madrasah memberikan wewenang kepada para guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki guru                              |         |   |        |        |         |
| 6          | Kepala Madrasah memberi Kesempatan pada para guru untuk Menyampaikan perasaan dan perhatian                                 |         |   |        |        |         |
| 7          | Kepala Madrasah melakukan instruksi Kepada para guru                                                                        |         |   |        |        |         |
| <b>III</b> | <b>MENGEVALUASI</b>                                                                                                         |         |   |        |        |         |
| 8          | Kepala Madrasah mengecek bukti Fisik rencana pelajaran yang dibuat Guru                                                     |         |   |        |        |         |
| 9          | Kepala Madrasah mengecek hasil Analisis nilai                                                                               |         |   |        |        |         |

|           |                                                                                               |  |  |  |  |  |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|           | yang dilakukan guru                                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>IV</b> | <b>KEDISIPLINAN</b>                                                                           |  |  |  |  |  |
| 10        | Kepala Madrasah dapat dijadikan panutan guru dalam kedisiplinan hadir                         |  |  |  |  |  |
| 11        | Kepala Madrasah dapat dijadikan Panutan bagaimana cara mengarahkan Dengan baik                |  |  |  |  |  |
| <b>V</b>  | <b>HUBUNGAN SOSIAL</b>                                                                        |  |  |  |  |  |
| 12        | Kepala Madrasah bersosialisasi dengan para guru                                               |  |  |  |  |  |
| 13        | Kepala Madrasah sering berkomunikasi dengan para guru                                         |  |  |  |  |  |
| 14        | Kepala madrasah mampu memberika nmotivasi kepada para guru untuk mencapai tujuan pembelajaran |  |  |  |  |  |
| 15        | Kepala madrasah mau mendengar dan menerima masukan dari guru                                  |  |  |  |  |  |
| 16        | Kepala Madrasah mempunyai sifat Bersahabat                                                    |  |  |  |  |  |
| 17        | Kepala madrasah memberitahu tugas-tugas yang harus guru kerjakan                              |  |  |  |  |  |
| 18        | Kepala madrasah memberikan solusi kepada para guru jika ada problem terhadap para guru        |  |  |  |  |  |

**ANGKET VARIABEL KINERJA GURU (Y)**

| NO        | PERNYATAAN                                                                                          | S | SS | K<br>S | T<br>S | S<br>T<br>S |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--------|--------|-------------|
|           |                                                                                                     |   |    |        |        |             |
| <b>I</b>  | <b>MENGUASAI MATERI</b>                                                                             |   |    |        |        |             |
| 1         | Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya     |   |    |        |        |             |
| 2         | Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki |   |    |        |        |             |
| 3         | Sebelum mengajar saya mempelajari terlebih dahulu materi yang saya ajarkan                          |   |    |        |        |             |
| 4         | Saya mengajar kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki                                |   |    |        |        |             |
| 5         | Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, tidak saya ajarkan kepada siswa                            |   |    |        |        |             |
| <b>II</b> | <b>MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN</b>                                                               |   |    |        |        |             |
| 6         | Saya mengajar menggunakan media pembelajaran                                                        |   |    |        |        |             |
| 7         | Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran                                        |   |    |        |        |             |
| 8         | Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan teknik-teknik yang mudah dipelajari siswa             |   |    |        |        |             |
| 9         | Semua kegiatan mengajar saya adakan perencanaan secara matang                                       |   |    |        |        |             |

|            |                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10         | Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut                                                 |  |  |  |  |  |
| 11         | Untuk kelancaran kegiatan dikelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan dan lain-lain |  |  |  |  |  |
| <b>III</b> | <b>HUBUNGAN SOSIAL</b>                                                                                                              |  |  |  |  |  |
| 12         | Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa yang dibutuhkan masyarakat                                               |  |  |  |  |  |
| 13         | Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak                                   |  |  |  |  |  |
| 14         | Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala madrasah, maupun dengan siswa dimadrasah                                      |  |  |  |  |  |
| <b>IV</b>  | <b>KEPRIBADIAN</b>                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 15         | Saya dapat mengikuti tata tertib yang diterapkan dimadrasah                                                                         |  |  |  |  |  |
| 16         | Saya membantu kepala madrasah dalam pembinaan dan pengembangan keterampilan para guru                                               |  |  |  |  |  |
| 17         | Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja                                                                             |  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 3

## HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN TES VARIABEL Y

| No Item | $r_{\text{tabel}}$ | $r_{\text{hitung}}$ | Keterangan  |
|---------|--------------------|---------------------|-------------|
| 1       | 0,468              | 0,530               | Valid       |
| 2       | 0,468              | 0,615               | Valid       |
| 3       | 0,468              | 0,416               | Tidak Valid |
| 4       | 0,468              | 0,416               | Tidak Valid |
| 5       | 0,468              | 0,500               | Valid       |
| 6       | 0,468              | 0,647               | Valid       |
| 7       | 0,468              | 0,478               | Valid       |
| 8       | 0,468              | 0,624               | Valid       |
| 9       | 0,468              | 0,505               | Valid       |
| 10      | 0,468              | 0,670               | Valid       |
| 11      | 0,468              | 0,554               | Valid       |
| 12      | 0,468              | 0,578               | Valid       |
| 13      | 0,468              | 0,511               | Valid       |
| 14      | 0,468              | 0,593               | Valid       |
| 15      | 0,468              | 0,519               | Valid       |
| 16      | 0,468              | 0,519               | Valid       |
| 17      | 0,468              | 0,492               | Valid       |
| 18      | 0,468              | 0,526               | Valid       |
| 19      | 0,468              | 0,719               | Valid       |
| 20      | 0,468              | 0,525               | Valid       |

## HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN TES VARIABEL X

| No Item | $r_{\text{tabel}}$ | $r_{\text{hitung}}$ | Keterangan  |
|---------|--------------------|---------------------|-------------|
| 1       | 0,468              | 0,625               | Valid       |
| 2       | 0,468              | 0,698               | Valid       |
| 3       | 0,468              | 0,657               | Valid       |
| 4       | 0,468              | 0,493               | Valid       |
| 5       | 0,468              | 0,525               | Valid       |
| 6       | 0,468              | 0,747               | Valid       |
| 7       | 0,468              | 0,594               | Valid       |
| 8       | 0,468              | 0,558               | Valid       |
| 9       | 0,468              | 0,505               | Valid       |
| 10      | 0,468              | 0,592               | Valid       |
| 11      | 0,468              | 0,471               | Valid       |
| 12      | 0,468              | 0,426               | Tidak Valid |

|    |       |       |             |
|----|-------|-------|-------------|
| 13 | 0,468 | 0,614 | Valid       |
| 14 | 0,468 | 0,456 | Tidak Valid |
| 15 | 0,468 | 0,556 | Valid       |
| 16 | 0,468 | 0,575 | Valid       |
| 17 | 0,468 | 0,370 | Tidak Valid |
| 18 | 0,468 | 0,488 | Valid       |
| 19 | 0,468 | 0,542 | Valid       |
| 20 | 0,468 | 0,513 | Valid       |

**LAMPIRAN 4****HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .872             | 18         |

**HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876             | 17         |



## LAMPIRAN 5

## HASIL UJI NORMALITAS VARIABEL X

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                                   |
|------------------------------------|----------------|-----------------------------------|
|                                    |                | Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah |
| N                                  |                | 20                                |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 81.10                             |
|                                    | Std. Deviation | 6.656                             |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .244                              |
|                                    | Positive       | .150                              |
|                                    | Negative       | -.244                             |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.091                             |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .185                              |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                                   |

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |             |
|------------------------------------|----------------|-------------|
|                                    |                | KinerjaGuru |
| N                                  |                | 20          |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 76.15       |
|                                    | Std. Deviation | 5.797       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .193        |
|                                    | Positive       | .156        |
|                                    | Negative       | -.193       |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .865        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .443        |
| a. Test distribution is Normal.    |                |             |

## LAMPIRAN 6

## HASIL UJI LINEARITAS

| ANOVA Table                    |                |                          |                |    |             |         |      |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
|                                |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
| Kinerja Guru Kepala Madrasah * | Between Groups | (Combined)               | 613.550        | 12 | 51.129      | 14.316  | .001 |
|                                |                | Linearity                | 588.256        | 1  | 588.256     | 164.712 | .000 |
|                                |                | Deviation from Linearity | 25.294         | 11 | 2.299       | .644    | .753 |
|                                | Within Groups  |                          | 25.000         | 7  | 3.571       |         |      |
|                                | Total          |                          | 638.550        | 19 |             |         |      |

**LAMPIRAN 7****HASIL UJI HOMOGENITAS**

| <b>Test of Homogeneity of Variances</b> |            |            |             |
|-----------------------------------------|------------|------------|-------------|
| <b>X</b>                                |            |            |             |
| <b>Levene Statistic</b>                 | <b>df1</b> | <b>df2</b> | <b>Sig.</b> |
| 1.221                                   | 5          | 8          | .381        |

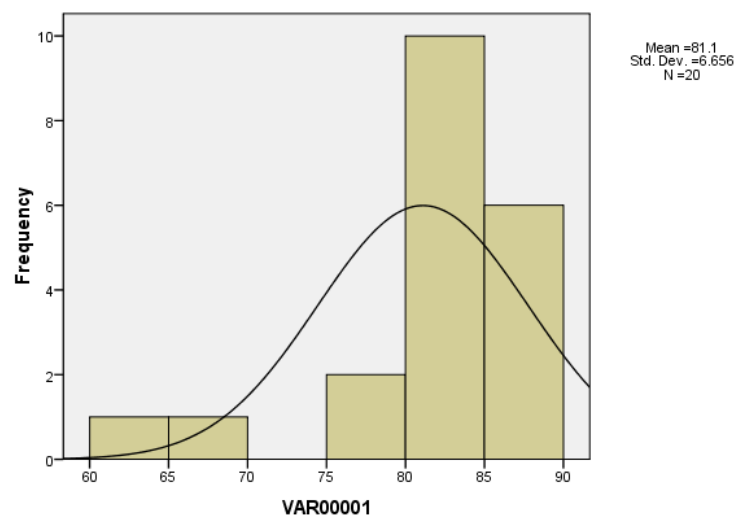
## LAMPIRAN 8

### HASIL UJI DESKRIFSI DATA VARIABEL X

|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 20              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 81.10           |
| Median         |         | 82.00           |
| Mode           |         | 81 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 6.656           |
| Variance       |         | 44.305          |
| Range          |         | 27              |
| Minimum        |         | 61              |
| Maximum        |         | 88              |
| Sum            |         | 1622            |

| Kelas Interval | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 61-66          | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| 73-78          | 1         | 5.0     | 5.0           | 15.0               |
| 79-84          | 11        | 55.0    | 55.0          | 70.0               |
| 85-90          | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total          | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

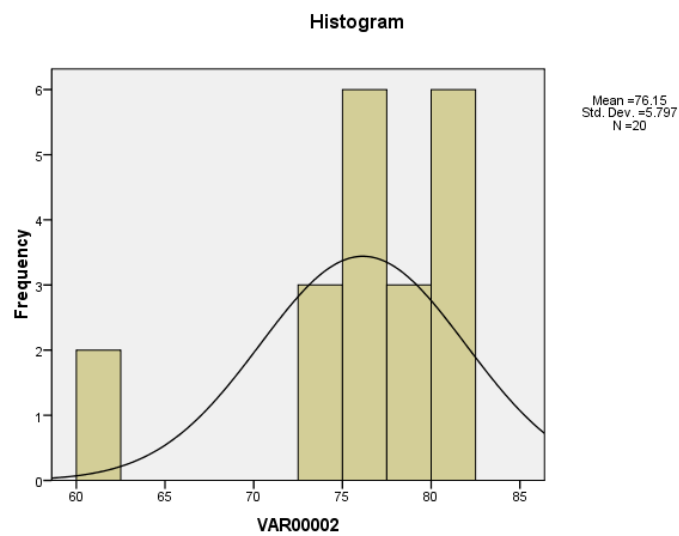
Histogram



### HASIL UJI DESKRIFSI DATA VARIABEL Y

|                |         |                 |
|----------------|---------|-----------------|
| N              | Valid   | 20              |
|                | Missing | 0               |
| Mean           |         | 76.15           |
| Median         |         | 77.00           |
| Mode           |         | 77 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation |         | 5.797           |
| Variance       |         | 33.608          |
| Range          |         | 21              |
| Minimum        |         | 61              |
| Maximum        |         | 82              |
| Sum            |         | 1523            |

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 61-65 | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | 71-75 | 5         | 25.0    | 25.0          | 35.0               |
|       | 76-80 | 8         | 40.0    | 40.0          | 75.0               |
|       | 81-84 | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |



## LAMPIRAN 9

## HASIL UJI KORELASI

| Correlations                                                 |                        |                                                         |             |
|--------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------|-------------|
|                                                              |                        | Gaya<br>Kepemimpinan<br>Kepala Madrasah<br>Kepemimpinan | KinerjaGuru |
| Gaya Kepemimpinan<br>Kepala Madrasah                         | Pearson<br>Correlation | 1                                                       | .960**      |
|                                                              | Sig. (2-tailed)        |                                                         | .000        |
|                                                              | N                      | 20                                                      | 20          |
| Kinerja Guru                                                 | Pearson<br>Correlation | .960**                                                  | 1           |
|                                                              | Sig. (2-tailed)        | .000                                                    |             |
|                                                              | N                      | 20                                                      | 20          |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                        |                                                         |             |



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN FAKULTAS ILMU  
TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683**

Nomor : B-13474/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2021

13 Juli 2021

Lampiran : -

Hal : **Izin Riset**

**Yth. Bapak/Ibu Kepala MTs Daarul Mukhlisin Bahap**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

**Nama : Rahman Gojali Siregar**  
**NIM : 0307171045**  
**Tempat/Tanggal Lahir : Pasang Lela, 29 Mei 1999**  
**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Alamat : Desa Bahap, Kecamatan Dolok, Kabupaten Padang Lawas Utara  
Kelurahan Bahap Kecamatan Dolok**

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl. Besar Sipiongot, Desa Bahap, Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

***Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 13 Juli 2021  
a.n. DEKAN  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



*Digitally Signed*

**Drs. Syafri Fadillah M. M.Pd**

NIP. 196702052014111001

**Tembusan:**

**- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**



YAYASAN PENDIDIKAN DAARUL MUKHLISHIN BAHAP  
MADRASAH TSANAWIYAH DAARUL MUKHLISHIN BAHAP  
Jalan Lintas Sipiongot Desa Bahap - Kecamatan Dolok  
Kabupaten Padang Lawas Utara-Kode Pos 22756 Provinsi Sumatera Utara

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 119 /DM/BH/ v111 /2021

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ABDURRAHMAN PASARIBU, S.Pd.I  
Jabatan : Kepala Madrasah  
Nama Madrasah : Yayasan Pendidikan Daarul Mukhlisin  
Alamat Madrasah : Jln. Lintas Sipiongot Desa Bahap  
Kec. Dolok Kab. Padang Lawas Utara

Menerangkan bahwa :

Nama : RAHMAN GOJALI SIREGAR  
NIM : 0307171045  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru MTs. Daarul Mukhlisin Desa Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara Sumatera Utara.

Benar yang namanya tersebut di atas telah melaksanakan penelitian akhir pendidikan sarjana mulai tanggal 28 Juli s/d 06 Agustus 2021 di Yayasan Pendidikan Daarul Mukhlisin Desa Bahap, dengan judul : "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru Daarul Mukhlisin Bahap Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara Sumatera Utara."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bahap, 06 Agustus 2021



Kepala Madrasah Tsanawiyah

**ABDURRAHMAN PASARIBU, S. Pd.I**



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Pribadi**

1. Nama : Rahman Gojali Siregar
2. NIM : 0307171045
3. Tempat/Tanggal Lahir: Pasang Lela/29 Mei 1999
4. Alamat : Desa Bahap,Kec.Dolok,Kab.Paluta
5. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Basaruddin Siregar
  - b. Ibu : Siti Warni Rambe
6. Alamat Orang Tua : Desa Bahap,Kec.Dolok,Kab.Paluta
7. Anak Ke Dari : 1 dari 4 Bersaudara

### **B. Jenjang Pendidikan**

1. Tamatan SDN 100380 SIM BT.GARUT 2005 - 2011
2. Tamatan MTs Pondok Pesantren Modern Daarul Muhsinin 2011-2014
3. Tamatan SMK SWASTA TKJ Pondok Pesantren Modern Daarul Muhsinin 2014 – 2017

### **C. Pengalaman Organisasi**

1. Sebagai Sekretaris di Organisasi OPDM Pondok Pesantren Modern Daarul Muhsinin 2016 - 2017
2. Sebagai ketua OSIS di Pondok Pesantren Modern Daarul Muhsinin 2016-2017