

Vol. II No. 4 Oktober - Desember 2022

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
GURU DI MAS AL-JAM'İYATUL WASHLIYAH KECAMATAN PANTAI LABU
KABUPATEN DELI SERDANG**

T.A 2021/2022

Maulana, Sigit and Fadillah, Syafri and Rohman, Fatkhur
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia
sigitmaulanaismanda@gmail.com

ABSTRACT

The research that has been carried out is entitled "The influence of madrasah principal leadership on teacher performance in mas al-jam'iyatul washliyah, Pantai pumpkin sub-district, Deli Serdang district", with the background that the teacher's performance seems to have no effect on the leadership of the madrasa head. This type of research is descriptive, with a quantitative approach. This study has two variables, namely the dependent variable and the independent variable. The dependent variable is teacher performance and the independent variable is the leadership of the madrasah principal. This study uses a total sampling technique with a total of 17 samples. Data analysis using SPSS Statistics 16.0 with descriptive and simple linear regression. From the results of the study, it is known that the tendency of the leadership variable for the head of the madrasah is in the medium category, which is 70.6%. Based on the output of the correlation coefficient, a correlation coefficient of 0.631 is obtained and this coefficient is marked positive. This..shows leadership..the madrasa principal increases.then the performance, teachers will increase..as well. And the influence of principals. Madrasas on teacher performance is significant, this is indicated by the value of the t-test > t-table. For more details, it can be seen in Appendix 10. The result is that t count > t table (3.146 > 3.118) with level/significance below $\alpha = .05$, i.e. 0.7. Therefore, the influence of the leadership of the madrasa head on teacher performance is significant at MAS Al-Jam'iyatul Washliyah, Pantai Labu District, Deli Serdang Regency.

Keywords: Leadership, Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian yang telah dilakukan berjudul "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di mas al-jam'iyatul washliyah kecamatan pantai labu kabupaten deli serdang", yang dilatar belakangi bahwa kinerja yang dimiliki guruseolah-olah tidak berpengaruh dengan kepemimpinan kepala madrasah. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikatnya adalah kinerja guru dan variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala madrasah. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu dengan jumlah 17 sampel. Analisis data menggunakan SPSS Statistic

16.0 dengan deskriptif dan regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian diketahui dapat dihasilkan kecenderungan variabel kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sedang yaitu sebesar 70,6%. Berdasarkan output koeffisiensi korelasi, diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,631 dan koefisien ini bertanda positif. Ini menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Dan pengaruh kepala Madrasah terhadap Kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t hitung > t tabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada lampiran 10. Hasilnya diperoleh t hitung > t tabel (3.146 > 3.118) dengan taraf signifikansi di bawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,7. Maka dari itu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah signifikan di MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan modern saat ini, makin terasa betapa pentingnya peranan organisasi terhadap kepentingan manusia. Hal ini, akibat ketidakmampuan manusia secara fisik dan psikis dalam mencapai berbagai tujuan, juga akibat sifat keberadaan sebagai makhluk sosial yang selalu terdorong untuk bekerja sama dengan individu yang lain. Bentuk kerja sama antara sekelompok individu dengan berbagai macam bentuk ikatan dalam mencapai tujuan bersama itulah dapat berupa rumah sakit, madrasah, dan kantor pemerintahan

Kepala madrasah merupakan lokomotif penggerak bagi semua sumber daya madrasah. Kepala madrasah juga dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, memiliki hubungan baik antara tenaga kependidikan, masyarakat dan orangtua murid secara kondusif dan produktif guna terjadinya kedekatan emosional dan menghasilkan produk dan lulusan yang berkualitas. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah juga didalam isi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 mengemukakan maka Kepala Madrasah sebaiknya berperan sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Menurut Supranta didalam bukunya, kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. (J, 1997). Di dalam buku Toni Suhartatik yang berjudul Best Practice Implikasi Media Quiz Berbasis Android Terhadap Kinerja Guru maka menurut Daryanto Kinerja Guru adalah suatu tingkatan pencapaian dari tujuan pembelajaran awal termasuk didalamnya adalah pembelajaran seni, dalam pencapaian tujuan tersebut berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap peserta didik melalui proses pembelajaran dikelas. (Suhartatik, 2007).

Kinerja Guru merupakan proses meningkatnya sistem pembelajaran. Sistem pembelajaran yang awalnya tidak memiliki standart perolehan menjadi memiliki standart perolehan terbaik. Kinerja Guru dapat mengukur sejauh mana tingkat pencapaian hasil dari tujuan pembelajaran itu sendiri. Dengan tercapainya hasil belajar yang optimal kualitas dapat juga dimaknai dengan mutu. Kinerja Guru dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu : 1) Perilaku pembelajaran pendidik, 2) Perilaku atau aktivitas siswa, 3) Iklim pembelajaran, 4) Materi pembelajaran, 5) Media pembelajaran, 6) Sistem pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan awal penulis dapat menemukan maka kepemimpinan yang dilakukan oleh MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Pantai Labu berhubungan dengan Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari pembelajaran peserta didik MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Pantai Labu yang baik karena kepala

madrasah senantiasa menciptakan kebijakan-kebijakan dan kepemimpinan yang baik terhadap guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAS Al-Jam’iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang”**

LANDASAN TEORITIS

Defenisi Kinerja Guru

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 maka kinerja atau performansi berasal dari akar kata *”to performance”* yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3)menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin. (Adzizhan, 2010). Maka dapat dihasilkan maka kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan lembaga bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika.

Bertolak dari pendapat para ahli diatas maka dapat dihasilkan maka yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja (performance) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.

Untuk melihat kinerja seseorang atau suatu argumentasi harus mengacu pada aktifitas seorang tersebut selama melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Maksudnya adalah tingkat kualifikasi kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Berkaitan dengan kinerja guru, maka islam menggambarkan kinerja dalam surah At-Tawbah ayat 105 sebagaimana berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ 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.” (Depag, 2006).

Berdasarkan dari ayat diatas dapat ditarik maksud dan tujuan ayat ini tersebut, merujuk kepada kesungguhan dan keterkaitan antara kerja dan kinerjanya saat bekerja. Seseorang yang berkerja akan selalu mendapatkan pengawasan atas apa yang dikerjakan. Kesungguhan dalam melaksanakan kinerja yang jujur dan bijaksana akan menghantarkan pada kemajuan yang akan diperoleh oleh seseorang tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan Madrasah. Terwujudnya kepuasan kinerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara memimpin suatu kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan adil. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al- Maidah ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah Ayat 8) (Depag, 2006).

Indikator Kinerja Guru

Indikator Kinerja Guru Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill) (Dipdeknas, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, 2008). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- 1). Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- Identitas Silabus,
- Standar Kompetensi (SK),
- Kompetensi Dasar (KD),
- Materi Pelajaran,
- Kegiatan pembelajaran,
- Indikator,
- Alokasi waktu,
- Sumber Pembelajaran.

2). Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar Madrasahny. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foro, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. (Dipdeknas, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, 2008).

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan-kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan yang dapat menguasai kemampuan-kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

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. (Daryanto, 2013)

Penilaian Kinerja Guru

Tugas manajer (kepala Madrasah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi Madrasah dalam menetapkan kegiatannya.

Menurut pendapat Henry Simanora penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Riggio mengatakan maka aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut: (Simanora, 1997)

- 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pegawai dengan membudayakan segala potensi yang dimiliki. Prestasi kerja dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja. Seorang pegawai yang memiliki kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang dimiliki, serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

3) Ketaatan

Ketaatan karyawan atau pegawai berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan santun selama bekerja. Ada kalanya karyawan menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat bekerja. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator karyawan yang kurang bertanggungjawab.

4) Kejujuran

Dalam bekerja setiap karyawan dituntut dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk bersikap jujur. Kejujuran dalam hal ini dimaksudkan dengan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

Menurut E. Mulyasa rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. (Mulyasa, 2003)

Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan mengajak orang lain sehingga dapat diberdayakan dengan maksimal untuk menjalankan tugas yang pokok organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala madrasah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Kepala madrasah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, dan memberi petunjuk serta arahan kepada guru dan karyawannya di madrasah. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Qs. As-Sajadah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (Qs. As-sajadah : 24). (Ali, 2005).

Berdasarkan penjelasan diatas, kepala madrasah bertugas memberikan petunjuk kepada guru untuk memperbaiki kondisi pembelajaran dan memberi bantuan bagi guru dalam meningkatkan Kinerja Guru untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar guna mempermudah proses pencapaian tujuan pendidikan.

Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa menyatakan maka “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:

1. Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
2. 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.
3. Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah: Mengembangkan visi madrasah, mengembangkan misi madrasah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi madrasah ke dalam tindakan.
4. Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal madrasah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal madrasah.

Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan pada dasarnya ada lima tipe, yaitu: tipe otokratik, paternalistik, kharismatik, *laissezfaire*, dan demokratis. (Samino, 2010). Adapun penjabarannya masing-masing adalah berikut

a. Tipe Otokratik

Pengambilan keputusan dilakukan dari atas atau dilakukan sendiri oleh atasan tanpa melibatkan bawahan, sehingga bawahan hanya berperan sebagai pelaksana atau menjalankan keputusan yang telah diambil oleh atasan. Dalam tipe ini efektifitas operasional di tingkat pimpinan atau atasan dan biasanya menggunakan alat pengendalian yang bersifat hukuman atau *punishment*.

Gaya otokratik ditandai dengan banyaknya perintah atau arahan yang diberikan atasan. Gaya kepemimpinan ini membutuhkan ketundukan total anggotanya untuk menjalankan prosedur- prosedur yang telah ditetapkan

b. Tipe Paternalistik

Pengambilan keputusan biasanya diambil sendiri oleh atasan, kemudian berusaha “menjual” atau “memahamkan” kepada bawahan agar bawahan mau menjalankan meskipun bawahan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan. Tipe ini berorientasi pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan serasi sebagai mana hubungan bapak dengan anak.

c. Tipe kharismatik.

Pengambilan keputusan kadang bertindak otokratik artinya tanpa melibatkan bawahan tetapi kemudian disampaikan kepada bawahan untuk dilaksanakan. Disamping itu kadang dalam pengambilan keputusan juga menggunakan tipe demokratis artinya mengikut sertakan bawahan.

d. Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini bergaya santai, dalam pengambilan keputusan, hamper seluruhnya diserahkan pada bawahannya baik yang sifatnya rutin atau fundamental. Oleh karena itu, pemimpin dalam gaya ini sering dianggap kurang bertanggung jawab secara wajar dalam memimpin organisasinya.

e. Gaya demokratis

Dalam pengambilan keputusan mengikut sertakan atau melibatkan bawahan dalam seluruh prosesnya. Sehingga bawahan merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, karena terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan, kalau berhasil karena merupakan keputusan sendiri dan kalau gagal juga karena keputusannya sendiri.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan yang paling disenangi sebab dapat meningkatkan kompetensi, kreativitas, kejujuran, kecerdasan dan keberanian berpendapat anggota-anggotanya.

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Dalam islam kepemimpinan adalah amanah dan tanggung jawab sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

وعن ابن عمر رضي الله عنهما عن
والرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَالْمَرْأَةُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُنْتُكُمْ رَاعٍ وَكُنْتُكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْأَمِيرُ رَاعٍ.
رَاعِيَّةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya : "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu bertanggung jawab atas orang yang dipimpinnya. Seorang amir (raja) adalah pemimpin, seorang suami pun memimpin atas keluarganya, dan istri juga pemimpin bagi rumah suaminya dan anak-anaknya. Setiap kamu adalah pemimpin dan kamu akan dimintai pertanggung jawabannya atas orang yang dipimpinnya."(HR. Mutafaqun 'alaih) (Shahih). Berkaitan dengan kepemimpinan, Rasulullah SAW merupakan sosok pemimpin yang mencontohkan kepemimpinan secara sempurna. Allah SWT dalam al-Qur'an menjelaskan Rasulullah SAW sebagai teladan yang sempurna dalam menjalankan kepemimpinan. (Masniati, 2015).

Dalam hadist Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari: "setiap dari kalian merupakan pemimpin, dan setiap pemimpin akan dituntut tanggung jawabannya." (Sunarta, 2009)

Hadist diatas memaparkan bahwasanya setiap orang itu pemimpin dimulai dari diri sendiri, keluarga, masyarakat, hingga negara. Seorang pemimpin dituntut tanggungjawabnya, apakah dia sudah menjalankan tugasnya atau membiarkan danmelupakan tanggungjawabnya. Dalam kepemimpinan islam mayoritas ulama dan umat islam sudah memahami dan sepakat maka Nabi Muhammad SAW adalah pemimpin yang paling tepat untuk dijadikan rujukan. Bahkan orang diluar islam pun banyak yang mengakui kehebatan Nabi Muhammad SAW dalam memimpin umat dan keberhasilannya betul-betul Nampak atau dapat dilihat yaitu dalam waktu yang singkat terjadi perubahan besar.

Keberhasilan Rasulullah SAW kunci utamanya adalah ada pada empat sifat yaitu ; *Shidiq* (jujur/benar), Amanah (dapat dipercaya), Fathonah (cerdas), Tabligh (menyampaikan). Disamping itu hubungan dengan sesame manusia senantiasa ikhlas, lemah lembut, sabar, tidak menyakitkan, tidak sombong, tidak rya', dan seterusnya. Pendek kata Nabi selalu menunjukkan akhlaqul karimah. (Samino, 2010).

KINERJA GURU																												
RESPONDEN	NOMOR SOAL																										JUMLAH	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26		Y.27
1	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5
2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5
6	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	1	3	4
7	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
9	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3
10	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	1	4	4
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4
12	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5
13	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5
15	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4
16	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
17	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	5
18	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	1	1	5
20	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	5	
21	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	
22	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	2	4	
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
25	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	1	
R Hitung	0,80719	0,43277	0,47981	0,44671	0,44141	0,34573	0,70335	0,70733	0,47687	0,86133	0,39938	0,48309	0,61422	0,33214	0,48232	0,23824	0,48039	0,48035	0,42023	0,48016	0,58513	0,2976	0,42743	0,53396	0,48886	0,41245	0,83122	0,44479
R Tabel	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396
Keputusan	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	V	V	V	V	V	T	V	V	V	V	V	V

Analisis Regresi Linier

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_ Between (Combined)	249.691	11	22.699	5.896	.031
Y * Groups	106.917	1	106.917	27.771	.003
Variabel_ X	142.774	10	14.277	3.708	.080
Within Groups	19.250	5	3.850		
Total	268.941	16			

Uji Parsial (Uji T)

tabel Uji-T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.304	17.739		3.118	.007
Variabel_X	.504	.160	.631	3.146	.007

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Pengaruh kepala Madrasah terhadap Kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t hitung > t tabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada lampiran 10. Hasilnya diperoleh t hitung > t tabel (3.146 > 3.118) dengan taraf signifikansi di bawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,7.

Adapun besarnya pengaruh kepala Madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.357	3.287

a. Predictors: (Constant), Variabel_X

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan maka diperoleh nilai R square sebesar 0,398. Hal ini berarti maka variable kepemimpinan kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 39,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan variabel kinerja guru di MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut :

1. Pada skor kelas interval kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 4 orang (23,5%), pada kategori sedang sebanyak 8 orang (47,1 %), dan kategori rendah 5 orang (29,5%). Jadi dapat dihasilkan maka kecenderungan variabel kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sedang yaitu Kategori sedang 47,1%.
2. Pada skor kelas interval kinerja guru menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 1 orang (5,9%), pada kategori sedang 12 orang (70,6 %), dan kategori rendah 4 orang (23,6%). Jadi dapat dihasilkan maka kecenderungan variabel kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sedang yaitu sebesar 70,6%.
3. Berdasarkan *output* koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,631 dan koefisien ini bertanda positif. Ini menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Dan pengaruh kepala Madrasah terhadap Kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t hitung > t tabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada lampiran 10. Hasilnya diperoleh t hitung > t tabel (3.146 > 3.118) dengan taraf signifikansi di bawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,7. Maka dari itu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah signifikan di MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun Kepemimpinan Kepala Madrasah sudah berkategori baik, namun menurut hemat pikir penulis perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat kepala madrasah ini memiliki peran dan fungsi strategis guna meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.
2. Kepala Madrasah MAS Al-Jam'iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap kinerja guru mengingat adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di madrasah untuk masa-masa yang akan datang.

3. Guru MAS Al Jam'iyatul Washliyah Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang agar terus meningkatkan kualitas kerjanya untuk masa depan gemilang. Kepada peneliti yang lain dapat meneliti hal ini di sekolah-sekolah lainnya pada pokok bahasan yang sama agar dapat disajikan suatu perbandingan sehingga memperluas pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adzizhan, S. d. (2010). *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Depok: Prenatamedia Grup.
2. 'Ali, A.-J. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Departemen Agama RI: J-Art.
3. Amirudin. (2018). *Kepeimpinan Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
4. Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
5. Ar-Rahili, W. (1991). *At-Tafsir Al-Munir*. Lebanon: Daruk fikri Al-Ma'ashir.
6. Arsyad, A. (2013). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
7. As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
8. Badeni. (2014). *Kepeimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Cahaya Publishing.
9. Chandra, R. d. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
10. Daryanto, R. d. (2013). *Penilaian kinerja propesi guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Grava Media.
11. Dekawati, I. (2011). *Manajemen Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: Resqi Press.
12. Depag. (2006). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Halim.
13. Depdiknas. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum Dinas.
14. Efendi, U. (2014). *Asa Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
15. Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PPS UPI Remaja Rosdakarya.
16. Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Iskandar, M. d. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: GP Press.
18. J, S. (1997). *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
19. Mardianto. (2021). *Panduan Penulisan Skripsi*. Medan.
20. Masniati. (2015). Kepeimpinan dalam Islam. *Jurnal Al-Qadan* , 2.
21. Mesiono. (2012). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
22. Radiansah, J. K. (2018). Media Pembelajaran Berbasis Android pada Mata Pelajaran Sistem Operasi Jaringan Kelas XI. *Jurnal Media Infotama* , 15-20.
23. Rifa'i, M. (2019). *Manajemen Bisnis*. Medan: Cv. Widya Puspita.
24. Sunarta, A. (2009). *Himpunan Hadist Shobih Bukhori*. Jakarta: An-Nur.
25. Suryosubroto. (1997). *Proses Belajar mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

26. Syafaruddin. (2006). *Metodologi Penelitian*. Medan: IAIN Sumatera Utara.
27. Tumanggor, R. O. (2018). *Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
28. *Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003*. (2014). Bandung: Citra Umbara.
29. W.J.S, P. (2005). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
30. Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
31. Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.