



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN
KINERJA GURU DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana S.1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

ANNISA SYAFRIANTI

NIM : 37.13.1.081

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2017



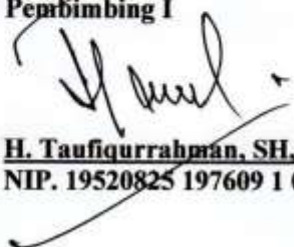
**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DENGAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI LUBUK PAKAM
SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

ANNISA SYAFRIANTI
NIM: 37.13.1.081
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pembimbing I


H. Taufiqurrahman, SH, M. AP
NIP. 19520825 197609 1 001

Pembimbing II


Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 19590217 198603 1 004

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN SUMATRA UTARA
Jln. William Iskandar Pasarv Medan Estate telp . 6622925, Medan 20731

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI LUBUK PAKAM" yang telah dimunaqasahkan dalam Sidang Munaqasah Sarjana Strata Satu (S.1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan pada tanggal:

22 Agustus 2017
29 dzulkaidah 1438 H

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

Panitia Sidang Munaqasah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan

Ketua

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

Sekretaris

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 200312 2 001

AnggotaPenguji

1. Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si
NIP. 19720219 199903 1 003

2. Drs. Hendri Fauza, M. Pd
NIP. 19520405 197612 1 001

3. H. taufiqurrahman SH, M.AP
NIP. 19520825 197609 1 001

4. Drs. H. Bukhari Muslim, Nst. MA
NIP. 19530612 197903 0 106

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Hal : Skripsi Saudari Annisa Syafrianti

Kepada Yth :
Bapak Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi dan mengadakan perbaikan
seperlunya terhadap Skripsi saudara :

Nama : Annisa Syafrianti
NIM : 37.13.1.081
Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH DENGAN KINERJA GURU
DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan
dalam sidang Munaqasyah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara.

Medan, 29 Mei 2017

Pembimbing I



H. Taufiqqurahman, SH, M.Pd
NIP. 19520825 197609 1001

Pembimbing II



Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 19590217 198603 1 004

PENYAJIAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Syafrianti

Nim : 37.13.1.081

Jur/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam/Skripsi

Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS
NEGERI LUBUK PAKAM

Menyatakan dengan ini 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 terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, 29 Mei 2017

METERAI
TEMPEL
KORPRI
B30ADF746793200
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Peneliti

Annisa Syafrianti



ABSTRAK

NAMA : ANNISA SYAFRIANTI
NIM : 37131081
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : H. Taufiqurrahman, SH, M. AP
Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza, M.Pd
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Kinerja Guru

Penelitian ini untuk mencari tahu ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) di MTS Negeri Lubuk Pakam. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru, MTS Negeri Lubuk Pakam tahun 2016-2017 yang berjumlah 44 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 2 butir tidak valid, yakni terdapat pada nomor 12 dan 15, dan untuk variabel kinerja guru dari 25 item yang diuji cobakan terdapat 23 butir valid dan 2 butir tidak valid yakni terdapat pada nomor 1 dan 2. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang sedang. Dari perhitungan yang dilakukan melalui SPSS 16, didapat koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 0.435 > r_{tabel} 0.297$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam 0,435 melalui analisis korelasi sederhana variabel. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah tersebut maka semakin baik dan tinggi pula kinerja guru tersebut.

Medan, Mei 2017
Dosen Pembimbing I


H. Taufiqurrahman, SH, M. AP
NIP. 19520825 197609 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, kesehatan dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Tak lupa kepada Nabi terakhir kitayakni Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan manusia di akhir zaman, penuh jejak kasih yang perlu ditiru darinya. Tingkah dan prilaku yang Qur'ani-lah jiwanya, manusia sempurna pula disandangnya. Muhammad S.a.w, yang akan menjadi iringan penulis melangkah menuju jalan yang paling lurus dari pada pelitanya, dan yang membawa ummatnya dari alam ke gelapannya menuju cahaya yang terang benderang, bukan karena lampu dan juga cahaya matahari melainkan cahaya kebenaran.

Dalam penyelesaian skripsi ini, walaupun penulis banyak mengalami kesulitan terutama disebabkan kurangnya ilmu pengetahuan. Namun, berkat bimbingan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penyusun semata, namun juga berkat bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan dari pembaca apabila adakesalahan agar memberi saran dan kritik kepada penulis untuk karya ilmiah selanjutnya bisa lebih baik. Dan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat sebagai khazanah ilmu pengetahuan, Amiin.tiada yang sempurna selain kesempurnaan Allah swt.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk dijadikan referensi kepada pembaca dalam menyusun skripsi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini banyak hambatan yang di hadapi dan banyak juga bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Penulis persembahkan skripsi ini sebagai ucapan terima kasih dan bingkisan terindah kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, serta Bapak Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd, beserta staf-staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, nasehat kepada penulis.
4. Bapak H. Taufiqurrahman, SH, M. AP selaku Pembimbing Skripsi I, dan Bapak Drs. Hendri Fauza, MPd selaku Pembimbing Skripsi II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, masukan, motivasi hingga skripsi ini selesai. Ilmu dan waktu yang diberikan kepada penulis tanpa menghiraukan rasa lelah atas pekerjaan yang juga telah menanti untuk beristirahat namun meluangkan waktu itu buat penulis agar bisa wisuda tepat pada waktunya.
5. Ibu Dra. Hj Rosnita, MA selaku penasehat Akademik, yang senantiasa membimbing penulis dari semester I hingga akhir perkuliahan dalam menata agar nilai Akademik penulis meningkat.

6. Teristimewa kepada kedua orangtua penulis, Ayahanda tercinta Edi Siswanto dan Ibunda tercinta Nurmawati, yang luar biasa memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi kepada penulis.
7. Terkhusus kepada AdindaRyamizard Ahmad Dirga& Adam Al-Kautsyar yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis selaku kakak. Dan terima kasih kepada seluruh keluarga besar penulis.
8. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun bapak/Ibu dosen FITK atau bahkan semua dosen UIN SU yang senantiasa menjadi keluarga besar UIN SU baik yang pernah berjumpa langsung maupun tidak. Tiada kata yang senantiasa ucapan terima kasih akan ilmunya, nasehat, bimbingan sehingga penulis bisa mencapai gelar sarjana, yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan namanya.
9. Kawan-kawan seperjuangan MPI-3 TERCINTA stambuk 2013 dan juga keluarga besar MPI dalam menuntut ilmu di UIN SU, yang senantiasa memberikan kritik, saran dan juga motivasi kepada penulis.

Terima kasih atas bantuannya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Semoga ilmu ini menjadi ilmu yang bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca. Aamiin

Medan, 28 April 2017

Annisa Syafrianti
37.13.1.081

DAFTAR ISI

ABSTRAK
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....
DAFTAR GAMBAR.....
DAFTAR LAMPIRAN
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teoretis	8
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	8
a. Pengertian Kepemimpinan	8
b. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah.....	12
2. Kinerja Guru	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Kinerja Guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.....	18
c. Manajemen Kinerja dalam Sistem Organisasi Seolah	22
d. Penyebab SDM Bekerja Dibawah Standar.....	22
e. Memperbaiki Kekurangan Kinerja.....	23

B. Kerangka Berfikir	25
C. Penelitian Yang Relevan.....	26
D. Pengajuan Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Lokasi Penelitian	29
B. Metode Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel.....	30
1. Populasi Penelitian.....	30
2. Sampel Penelitian.....	30
D. Definisi Operasioanal	31
E. Instrumen Pengumpulan Data	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas	38
F. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis Data	41
1. Deskripsi Data.....	41
2. Uji persyaratan Analisis	41
H. Uji hipotesis	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Data	44
1. Analisis Deskripsi Data Penelitian.....	44
2. Uji Persyaratan Analisis.....	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Linieritas	51

c. Uji Homogenitas	52
B. Uji Hipotesis	53
C. Pembahasan	54
D. Keterbatasan Penelitian	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Implikasi Penelitian	59
C. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang hendak dilakukan oleh manusia melalui manajemen diri tentu harus didorong oleh motivasi yang kuat. Artinya, kinerja manusia dalam meraih kesuksesan dengan kerja maksimal harus dimotivasi agar tidak terhenti dipersimpangan jalan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja. Dari batasan tersebut, untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan adanya suatu pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja.¹

Di Indonesia sekolah/madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:²

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

¹Endin Nasrudin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 225.

²UU RI No. 20 Th. 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia.

Kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok *outcome* madrasah yang prospektif.

Pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor yang sangat penting. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Melihat pada kenyataan yang ada, sudah saatnya pemimpin dalam kepemimpinannya harus lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui

penerapan analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dikembangkan dilingkungan kerja.³

Menurut Steers (1985), prestasi kerja seorang merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:⁴

1. Kemampuan, perangkat, minat.
2. Kejelasan, dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi.

Ketiga komponen tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai dan secara bersama-sama sampai pada tujuan sesuai dengan target yang ditentukan.

Keberhasilan pendidikan ditentukan bagaimana kepala sekolah/madrasah memimpin. Wahab dalam Syafaruddin dan Asrul menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi didalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁵

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses

³Endin, Nasrudin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 67-68

⁴Saidi, (1992), *Prestasi dan Kemampuan*, Jakarta: Erlangga, hal. 203

⁵Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 140.

belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Untuk meningkatkan kinerja di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Untuk guru yang sudah mengikuti berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi biasanya sudah memiliki kinerja yang baik. Sebagai tenaga pendidik, guru menjadi penentu akan keberhasilan peningkatan mutu di sekolah. Oleh karena itu, seorang pendidik perlu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas dan kewajiban karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi seorang guru untuk peningkatan mutu sekolah kearah yang lebih baik. Oleh karena itu penting bagi guru untuk mendapatkan segala jenis bimbingan pelatihan dan profesi kepada guru yang tentu saja sangat dibutuhkan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomis.⁶ Akan tetapi, untuk memiliki kinerja yang baik para guru juga harus memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai seorang guru. Mengikuti pelatihan dan pendidikan profesi menjadi salah satu kewajiban. Selain itu mengajar dengan jam kerja yang padat juga menjadi kewajiban. Oleh karena itu banyak guru yang

⁶Irham Fahmi, (2013), *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung: Alfabeta, hal. 226

mengalami stress. Dimana guru yang mengalami stress tidak dapat menguasai dirinya dan tidak bisa bekerja dengan baik.

Kinerja guru sangat dibutuhkan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Kita lihat sekarang, banyak persoalan-persoalan yang terjadi terhadap kinerja guru di antaranya: tidak memiliki kemampuan yang mumpuni, baik itu dari kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan juga sosial, guru yang mengajar tetapi tidak dengan keilmuan yang sesuai dengan bidangnya, kurangnya interaksi guru terhadap peserta didik, tidak memiliki jiwa yang kreatif, dan tidak memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya, serta tidak adil dalam memberikan nilai.

Banyak hal yang dialami oleh seorang guru apabila guru memiliki suatu permasalahan yang dialaminya, sehingga berdampak terhadap peserta didik. Berdasarkan hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa guru-guru dan staff pegawai yang mengalami masalah biasanya berperilaku tidak seperti biasanya. Seperti datang terlambat, tidak disiplin, mudah tersinggung, berpenampilan tidak rapi, dan sebagainya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik memberi judul **“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas oleh peneliti maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah, antara lain sebagai berikut:

1. Keterampilan Kepemimpinan yang belum sesuai dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Banyak guru di MTs Negeri Lubuk Pakam yang motivasinya rendah
3. Banyak guru di MTs Negeri Lubuk Pakam bekerja semangatnya rendah
4. Banyak guru di MTs Negeri Lubuk Pakam yang pengetahuannya rendah

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri Lubuk Pakam?
2. Bagaimanakah Kinerja Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam?
3. Apakah ada hubungan antara tipe kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui Hubungan Antara Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja yang terjadi pada guru-guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan kepada kepala madrasah supaya lebih memperhatikan, menerapkan dan meningkatkan tipe kepemimpinan yang dapat memberikan kinerja bagi guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.
2. Sebagai bahan informasi kepada kepala madrasah untuk lebih meningkatkan tipe kepemimpinan di MTs Negeri Lubuk Pakam.
3. Dengan penelitian hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru akan meningkatkan mutu siswa atau kemampuan siswa dalam pembelajaran.
4. Sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan peneliti dan para pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoretis

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

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.⁷

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. Kepemimpinan timbul, apabila ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain. Maka, agar supaya kepemimpinan menjadi operasional, perlu terdapat adanya interaksi dinamis dari ketiga macam factor yang telah disebut yakni: orang-orang, posisi, dan situasi.⁸

Kepemimpinan adalah proses menggerakkan manusia untuk meraih tujuan. Kepemimpinan memiliki tiga unsur:

- 1) Adanya tujuan yang menggerakkan manusia.
- 2) Adanya sekelompok orang.

⁷Richard, (2003).*Manajemen*, Jakarta: Erlangga, hal. 50-51

⁸Winardi, (2010), *Pengantar Ilmu Manajemen*, Bandung: Nova, hal. 277-278

- 3) Adanya pemimpin yang mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada manusia.

Abdullah Ibnu Umar r.a mengatakan bahwa Rasulullah saw bersabda, "kalian semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnyadan bertanggung jawab terhadap mereka. Istri adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinan. Hamba sahaya adalah pemimpin terhadap harta tuannya dan dia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya". (HR Bukhari Hadits 853).⁹ Lebih lanjut, Pengertian kepemimpinan islamiyah adalah proses memnggerakkan manusia menuju tujuan duniawi dan ukhrawi, sesuai dengan nilai-nilai dan syariat Islam.¹⁰

Lebih jauh dijelaskan bahwa kepala sekolah/madrasah juga harus menanggapi komponen lain, yakni para pendidik. Mereka bertanggung jawab untuk meningkatkan profesionalitas kerja disekolah, mengatasi praktik-praktik buruk dan tidak layak para staf, baik diruangan kelas maupun dilingkungan sekolah, mengapresiasi hasil kerja yang istimewa dari para siswa maupun guru, dan menyediakan kesempatan pengembangan profesi bagi staf-stafnya.

Kepala sekolah/madrasah adalah seorang pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan, dan mengawasi aktivitas sekolah/madrasah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah/madrasah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personel sekolah/madrasah dengan

⁹Thariq Muhammad, dan Faishal Umar Basyarahil, (2005), *melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani Press, hal. 10

¹⁰*Ibid*, hal. 11

membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja dan mengatur semua komponen sekolah/madrasah dengan komunikasi yang baik.¹¹

Kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.¹²

Di antara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan disekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan.

Kegiatan lembaga pendidikan sekolah/madrasah disamping di atur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala madrasah. Menurut Pidarta, kepala madrasah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan.¹³ Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran disekolah sebagian besar terletak pada diri kepala madrasah itu sendiri. Pidarta menyatakan bahwa kepala madrasah

¹¹Syafaruddin dan Asrul, *Ibid*, hal. 145.

¹²Wahjosumijdo, (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 81.

¹³Made Pidarta, (1990), *Cara belajar di Universiti Negara Maju: Suatu Studi Kasus*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 75

memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan.¹⁴

Sehubungan dengan penjelasan diatas Allah SWT berfirman, sebagaimana didalam Al-Quran surah Sad ayat 26 sebagai berikut:

يٰۤاٰدٰوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ
 عَذَابٌ شَدِيْدٌ يَّمَّا سُوْٓا۟ يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kaum khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah, sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan perhitungan. (Q.S. Sad: 26).¹⁵

Ayat ini mengisyaratkan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah adalah menegakkan supremasi hukum secara Al-Haq. Seorang pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinan adalah tugas fi sabilillah dan kedudukannya pun sangat mulia.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan peranan tipe

¹⁴Made Pidarta, *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Bandung: Rineka, 1997) hal: 68

¹⁵Departemen Agama, (2012), *Al-Qur'an Cordoba Spesial For Muslimah*, (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia), hal: 454.

kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, perlu kita pahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab dalam mengarahkan dan membimbing para bawahannya.

b. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah

Konsep seorang pemimpin dari kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap memimpin, tingkah laku, dan sifat kegiatan pemimpin yang dikembangkan dalam organisasinya akan memengaruhi situasi kerja, semangat kerja anggota-anggota staf, sifat hubungan kemanusiaan di antara sesamanya, dan kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut.

1) Tipe *Otoriter*

Pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap perbedaan diantara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan.

Pemimpin yang otoriter menggunakan otoritasnya sebagai pegangan atau hanya sebagai alat agar segala sesuatunya dapat diselesaikan.¹⁶ Adapun ciri-ciri pemimpin yang otoriter di antaranya:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan hanya sebagai alat

¹⁶ Trimmo, M.L.S., Soejono Soekanto, *Analisi Kepemimpinan*, Angkasa, Bandung, 1984, hlm. 18

- d. Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat
- e. Bergantung pada kekuasaan formalnya
- f. Menggunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2) *Laissez-Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas kecil yang para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Dalam tipe kepemimpinan seperti ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan *Laissez Faire*, di antaranya:

- a. Memberi kebebasan kepada bawahan
- b. Pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan
- c. Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan
- d. Pemimpin tidak mempunyai wibawa
- e. Tidak ada koordinasi dan pengawasan yang baik.

Prinsip gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) ini memiliki sifat-sifat antara lain:

- a. Pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran.
- b. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan dan tidak merata.

c. Tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan.¹⁷

3) Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pemimpin tipe ini senantiasa ikut berbaur ditengah anggota-anggota kelompoknya. Hubungan pemimpin dengan anggota bukan sebagai majikan dengan bawahan, melainkan lebih seperti kakak dengan saudara-saudaranya.

Menurut Purwanto pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri antara dari kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia makhluk termulia di dunia
- b. Selalu berusaha untuk menyingkronkan dan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi
- c. Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan
- d. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- e. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya
- f. Mengusahakan agar bawahan lebih sukses daripada dirinya' dan
- g. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpi.¹⁸

¹⁷Hadari Nawawi ,(1993), *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, hal. 168

Teori-teori tentang perilaku dari kepemimpinan diantaranya adalah:

(a) *Authoritarian Leadership*

Para pemimpin sangat mengarahkan bawahan dan tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan-keputusan. Pekerjaan-pekerjaan disusun dengan rapi dan 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.

(b) *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 mereka dan memberanikan mereka untuk menyatakan gagasan dan saran-saran.

(c) *Laissez-Faire Leadership*

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.¹⁹

¹⁸ Ngalim Purwanto dan Sutaadji Djojopranoto, (1996), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Sumber Widya, hal. 31

¹⁹ Mesiono, (2014), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 93-94

c. Keterampilan kepemimpinan Kepala sekolah/Madrasah

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam peranannya sebagai pemimpin pendidikan menurut Dirawat bahwa setiap kepala sekolah/madrasah disyaratkan memiliki keterampilan yaitu²⁰:

1. Kemampuan mengorganisir dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap
2. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya
3. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervise
4. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.

d. Kompetensi kepala sekolah/madrasah

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil seharusnya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengacu pada pengertian kompetensi diatas, maka dalam hal ini kompetensi kepala sekolah/madrasah dapat diartikan sebagai gambaran tentang

²⁰ Irwan Nasuti, (2010). *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 96

apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Berikut ini beberapa kompetensi yang muncul dalam diri seorang kepala sekolah/madrasah. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah/madrasah itu, antara lain²¹:

- 1. Kompetensi kepribadian**, merupakan kompetensi yang muncul dari dalam diri seorang kepala sekolah/madrasah. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah itu, antara lain: memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah; memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
- 2. Kompetensi Manajerial**, merupakan kemampuan kepala sekolah/madrasah yang berupa kemampuan teknis dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer pendidikan, yang terdiri dari: Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan; Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; Memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; Mampu mengelola hubungan sekolah/madrasah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide,

²¹ Ahmad Susanto, (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 18-19

sumber belajar, dan pembiayaan sekolah; mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa; Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien; Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah; Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah/madrasah; Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa; Mampu mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa; Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

- 3. Kompetensi Supervisi**, merupakan kemampuan kepala sekolah/madrasah untuk melakukan pengawasan profesional dalam bidang akademik yang dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang pendidikan. Kompetensi supervisi ini terdiri dari: Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat dan; Mampu melakukan *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.

4. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan kepala sekolah/madrasah untuk bersosialisasi dengan masyarakat atau *stakeholder* pendidikan. Kompetensi ini terdiri dari: Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip-prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah/madrasah; Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan; Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

e. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah/madrasah

Seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinan, yaitu: menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan, serta merangsang para anggota untuk bekerja. Sedangkan menurut Purwanto, fungsi kepemimpinan adalah:

Memandu, menuntun, membimbing memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan²².

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

²² Endin Nasrudin, (2010)*Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, h. 59

Kepala sekolah/madrasah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah. yaitu²³:

1. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah/madrasah dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil. Sehingga dengan kata lain kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat memperlakukan sama terhadap bawahannya sehingga tidak terjadi diskriminasi dan dapat menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka
2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf, maupun siswa suatu sekolah/madrasah hendaknya selalu mendapatkan saran dan anjuran dari kepala sekolah/madrasah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).
3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang

²³ Wahjosumidjo, (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 106-109.

mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (*supplying objectives*).

4. Kepala sekolah/madrasah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang dibebankan kepada sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan
5. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang, baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah (*providing security*).
6. Seorang kepala sekolah/madrasah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah dimana, dan dalam kesempatan apa pun. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati bai sikap, prilaku maupun perbuatannya (*representing*).

7. Kepala sekolah/madrasah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf, dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah (*inspiring*)
8. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, seharusnya kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu, kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apa pun yang dihasilkan oleh mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (*praising*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa tipe dan gaya kepemimpinan sangat penting untuk mempengaruhi bawahan. Tipe dan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Drucker adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif.²⁴ Menurut Whitmore mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.²⁵ Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.²⁶ Lebih lanjut, 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.²⁷ Sedangkan menurut Mc Daniel berpendapat bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.²⁸

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan

²⁴Sukarno Andhy Yahya. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja di Yayasan Budi Luhur Semarang*. Tesis. Semarang: IKIP Semarang, hal. 9

²⁵Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 59

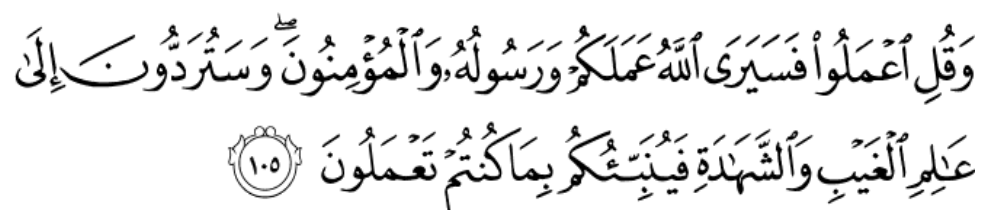
²⁶Malayu S.P Hasibuan, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, hal. 82

²⁷Anwar Prabu Mangkunegara,. (2001),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 32

²⁸Malayu S.P Hasibuan, *op chit*, hal. 62

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.

Allah juga menganjurkan kepada hamba-nya untuk senantiasa selalu bekerja demi mencari rezeki dan agar mendapatkan apa yang sepatasnya sesuai apa yang sudah dikerjakan. Sesuai dengan firman Allah dalam QS.At-Taubah ayat 105.



Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”²⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan pasti selalu ada yang mengawasi setiap pekerjaan kita. Oleh sebab itu dalam bekerja haruslah tekun dan giat agar memperoleh hasil yang baik.

²⁹Departemen Agama, *op cit*, hal.

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah memercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.³⁰

a. Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya

Kinerja pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas seorang guru akan sangat menentukan hasil dari pendidikan, karena guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Faktor kinerja guru yang tinggi meliputi:

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
- 2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya
- 3) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya
- 4) Mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.³¹

Faktor kinerja guru yang sedang meliputi:

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
- 2) Mempunyai pengetahuan dan kurang menguasai bidang studi yang dibinanya

³⁰*Ibid.* hal 77

³¹Fachruddin Saudagar & Ali Idrus, (2011), *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, hal. 55

- 3) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
- 4) Mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Faktor kinerja guru yang rendah meliputi:

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
- 2) Mempunyai pengetahuan dan kurang menguasai bidang studi yang dibinanya
- 3) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, tetapi tidak dengan teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
- 4) Mempunyai sedikit keterampilan dalam teknik mengajar.

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan factor-faktor yang memengaruhinya. Factor internal yang memengaruhi misalnya system kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Factor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, menurut M. Arifin dalam muhaimin (2002: 67) mengidentifikasikan kedalam beberapa hal, di antaranya adalah:³²

- 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.

³²*Ibid.* hal. 73

- 3) Sikap jujur dan data dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

Menurut Sumarno menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:³³

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan factor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.
- 3) Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Sehingga kinerja seseorang dapat lebih meningkat dengan adanya dorongan dari

³³Sumarno.(2009), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Tesis.*Semarang: Universitas Negeri Semarang. hal. 11

dalam dirinya yang dimiliki oleh seseorang tersebut sebagai modal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemudian menurut keputusan bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya serta peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya. adalah sebagai berikut:

- 1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 2) Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.
- 3) Kegiatan bimbingan adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, mengevaluasi proses dan hasil bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi.

c. Manajemen Kinerja dalam Sistem Organisasi Sekolah

Menurut Robbins menekankan bahwa organisasi merupakan suatu sistem sosial yang perlu dikoordinasi dalam arti perlu manajemen. Menurut Surya Dharma manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih

baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.³⁴

Jadi manajemen kinerja dalam sistem organisasi sekolah merupakan usaha sistematis untuk mengelola kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya baik secara individu maupun kelompok dan guna meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan.³⁵

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja dalam sekolah sangat mengutamakan sistem komunikasi terbuka dalam relasi kemitraan antara kepala sekolah sebagai pimpinan dan para guru sebagai staff pendidik di sekolah. Apabila komunikasi berjalan dengan baik maka proses pengembangan kinerja kearah yang lebih baik lagi akan terwujud dengan harapan adanya kerjasama antara kepala sekolah sebagai pimpinan dan guru sebagai tenaga pendidik.

d. Penyebab SDM Bekerja di Bawah Standar

Penyebab kinerja SDM rendah harus di identifikasi dan di antisipasi. Berikut ini adalah penyebab SDM bekerja dibawah standar:

- 1) Mereka tidak tahu apa yang harus dikerjakan atau bagaimana mengerjakannya.
- 2) Imbalan atau konsekuensi yang diterimanya tidak adakaitannya dengan yang dikerjakannya.

³⁴Dharma Surya, (2011), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 25

³⁵ Adlan Adam, (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sd Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta, skripsi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, hal. 14

- 3) Mereka mengira telah bekerja dengan baik
- 4) Mereka mengira caranya lebih baik disbanding cara anda
- 5) Tidak ada konsekuensi negatif bagi mereka yang kinerjanya buruk.
- 6) Mereka memiliki hambatan yang membatasi kinerjanya
- 7) Mereka tidak ingin melakukan pekerjaannya, atau tidak tahu mengapa dia harus mengerjakan pekerjaan tersebut
- 8) Mereka takut akan konsekuensi negative
- 9) Sebenarnya mereka dihukum karena melakukan sesuatu yang menurut mereka harus dilakukan.
- 10) Menurut mereka ada hal lain yang lebih penting.³⁶

e. Memperbaiki Kekurangan Kinerja

Memperbaiki kekurangan kinerja merupakan tanggung jawab manajerial yang penting namun sulit. Pedoman untuk Memperbaiki Kinerja yang Merosot:

- 1) Mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja.
- 2) Berusaha untuk menghindari prasangka atribusioanl.
- 3) Memberikan umpan balik korektif dengan cepat.
- 4) Menjelaskan kekurangannya secara singkat dalam hal-hal spesifik.
- 5) Menjelaskan dampak merugikan dari perilaku yang tidak efektif.
- 6) Tetap tenang dan profesioanl.
- 7) Bersama-sama mengidentifikasi alasan atas kinerja yang tidak memadai.

³⁶ M. Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, (2012), *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor: IPB Press, hal. 36-41

- 8) Meminta orang untuk menyarankan perbaikan.
- 9) Menyatakan keyakinan pada orang tersebut.
- 10) Mencapai kesepakatan atas langkah-langkah tindakan yang khusus.
- 11) Meringkaskan diskusidan mengesahkan kesepakatan.³⁷

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah memercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teori dari dua variabel penelitian tipe kepemimpinan dengan kinerja guru, maka kerangka pemikiran yang digunakan untuk penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Hubungan Tipe Kepemimpinan dengan Kinerja guru

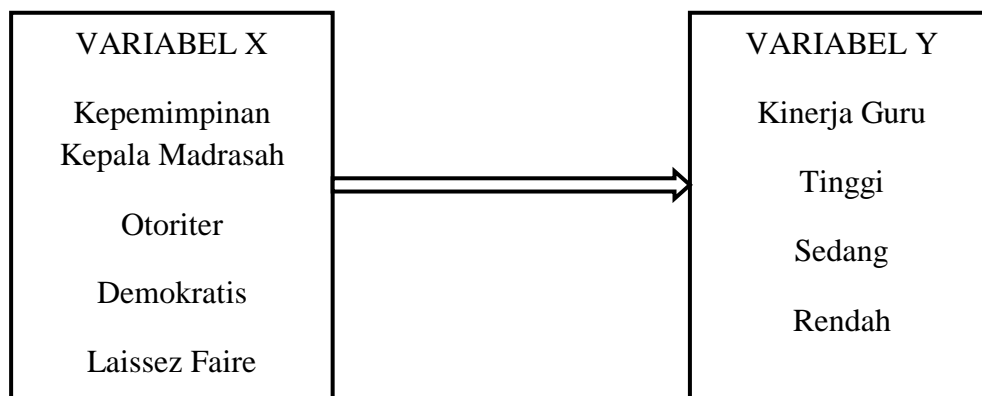
Kepala sekolah/madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru yang berkualitas. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah melihat situasi dan keadaan tenaga

³⁷ Gary Yukl, (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima*, Jakarta: Indeks, hal. 149

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 sekolah/madrasah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian diduga ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dengan motivasi kerja guru.

Untuk mengetahui lebih jelasnya kerangka berfikir penulisan skripsi ini, maka dapat digambarkan dengan skema berikut ini:



Gambar 2.1

Model Hubungan antara variabel penelitian

E. Penelitian Yang Relevan

Untuk penelitian yang relevan tentang pembahasan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja guru dapat dilihat dari studi antara lain:

1. Maryati dengan judul penelitian yaitu Peranan Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di SMU MUHAMMADIYAH 4 Yogyakarta. Pembahasan skripsi ini mencakup Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan, Tujuan Supervisi Pendidikan, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI, dan Teknik Supervisi Pendidikan. Penelitian yang dilakukan Maryati terfokus pada Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru sesuai dengan Fungsinya sebagai Supervisor.
2. Penelitian Luthfi Nurul Hidayathi, Skripsi (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Guru merupakan suatu komponen penting dalam proses kegiatan pembelajaran. Setiap guru pasti memiliki suatu kinerja. Kinerja guru memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ideal akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru juga merupakan suatu faktor internal yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada 3 yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas 1 (X1), motivasi berprestasi sebagai variabel bebas 2 (X2), dan

kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 responden dengan sampel sebanyak 90 yang diambil melalui teknik *Simple Random Sampling*. Uji Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji hipotesis meliputi uji analisis regresi berganda (R), uji analisis determinasi (R²), dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru; (4) gaya kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 13,2% terhadap kinerja guru ; (5) motivasi berprestasi memberikan sumbangan sebesar 27,7% terhadap kinerja guru; dan (6) gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh sebesar 28,7% terhadap kinerja guru. Dengan demikian saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang ideal dan efektif dan hendaknya guru lebih menumbuhkan motivasi berprestasi untuk meningkatkan kinerja guru.³⁸

³⁸ Luthfi Nurul Hidayathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015), <http://lib.unnes.ac.id/21711/1/1401411575-s.pdf>, Di akses pada tanggal 12 Januari 2017 pukul 11.20 wib.

F. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran pada saat penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nol (H_0), tidak ada hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.
2. Hipotesis alternatif (H_a), ada hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri Lubuk Pakam. Penetapan tempat ini didasarkan pada pertimbangan peneliti, karena jumlah guru di madrasah ini sebanyak 44 guru dan jumlah tersebut mencukupi untuk dilakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu. Sementara itu, metodologi adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan dalam metode tersebut. Jadi, metodologi adalah kajian dan pembelajaran mendalam terhadap sebuah metode tertentu. Dengan demikian, metodologi penelitian adalah sebuah materi pengetahuan untuk mendapatkan pengertian yang lebih dalam mengenai sistematisasi atau langkah-langkah penelitian.³⁹

Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis, di perlukan penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan berbagai variabel.

Jadi, penelitian dengan kajian korelasi akan dapat memprediksi sumbangan kontribusi antara variabel bebas dengan terkait.

³⁹Syahrum, Salim, (2012), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka, hal. 37

Adapun Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah X yang merupakan variabel bebas, Kinerja Guru adalah Y yang merupakan variabel terikat, karena melihat hubungan maka penelitian ini tergolong penelitian korelasi yakni suatu teknik penelitian yang melihat hubungan antara variabel X dan Y.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁰

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi penelitian ini adalah semua guru di MTs Negeri Lubuk Pakam berjumlah 44 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2016/2017.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴¹ Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Untuk sekedar ancer-ancer atau perkiraan, maka apabila subjeknya kurang dari

⁴⁰ Indra Jaya dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 20.

⁴¹ Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 120.

100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴² Sehubungan dengan populasi hanya 44 orang, maka sampel penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 44 orang guru MTs Negeri Lubuk Pakam.

D. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

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

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan disekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah dalam kepemimpinannya sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Tipe kepemimpinan otoriter adalah Pemimpin mengambil kekuasaan penuh dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas bawahan.

Tipe kepemimpinan demokratis pemimpin dengan gaya ini mendorong terjadinya diskusi dan pengambilan keputusan oleh kelompok. Kepada para bawahan diberikn informasi yang dapat berakibat pada pekerjaan mereka dan memberanikan mereka untuk menyatakan gagasan dan saran-saran. Sedangkan Tipe kepemimpinan Laissez-Faire 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.

⁴² Suharsimi, Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 134

a. Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Tabel 3.1
Instumen Angket

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
I	Mengarahkan					
1	Kepala Madrasah menjelaskan tugas-tugas Kelompok					
2	Kepala Madrasah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai					
II	Pendelegasianwewenang					
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					
8	Kepala Madrasah mengikutsertakan guru dalam mencari dukungan demi berbagai pihak untuk memperlancar kegiatan madrasah					
9	Kepala Madrasah memberi Kesempatan pada para guru untuk Mendiskusikan masalah-masalah					
III	Mengevaluasi					
10	Kepala Madrasah mengecekbukti Fisik rencana pelajaran yang dibuat Guru					
11	Kepala Madrasah mengecekhasil Analisis nilai yang dilakukan guru					
IV	Kedisiplinan					
12	Kepala Madrasah dapatdijadikan panutan guru dalam kedisiplinan hadir					
13	Kepala Madrasah dapat dijadikan Panutan bagaimana cara mengarahkan Dengan baik					
V	Hubungan social					
14	Kepala Madrasah bersosialisasi dengan para guru					

15	Kepala Madrasah sering berkomunikasi dengan para guru					
16	Kepala madrasah mampu memberika nmotivasi kepada para guru untuk mencapai tujuan pembelajaran					
17	Kepala madrasah mau mendengar dan menerima masukan dari guru					
18	Kepala Madrasah mempunyai sifat Bersahabat					
19	Kepala madrasah memberitahu tugas-tugas yang harus guru kerjakan					
20	Kepala madrasah memberikan solusi kepada para guru jika ada problem terhadap para guru					

2) Kinerja Guru

Kinerja 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.

b. Instrumen Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.2

Instrumen Angket

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
I	Menguasai Materi					
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					
6	Jika ada materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa					
7	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa					
8	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa					
II	Menggunakan Media Pembelajaran					
9	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran					
10	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran					

11	Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan teknik-teknik yang mudah dipelajari siswa					
12	Semua kegiatan mengajar saya adakan perencanaan secara matang					
13	Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut					
14	Saya mengatur pembagian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran					
15	Untuk kelancaran kegiatan dikelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan dan lain-lain					
III	Hubungan Sosial					
16	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa yang dibutuhkan masyarakat					
17	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
18	Jika berjumpa dengan wali murid atau murid di jalan saya tanpa pamrih menolong mereka apabila tertimpa musibah					
19	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah					
20	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala madrasah, maupun dengan siswa disekolah					
IV	Kepribadian					
21	Saya dapat mengikuti tata tertib yang diterapkan disekolah					
22	Saya membantu kepala madrasah dalam pembinaan dan pengembangan keterampilan para guru					

23	Saya tidak pernah terlambat masuk kedalam kelas untuk mengajar para siswa					
24	Saya mengajarkan tidak dengan ke egoan saya					
25	Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja					

E. Instrumen Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Instrument pengambilan data yang telah disusun sendiri oleh peneliti memiliki kewajiban untuk mencobakan instrumennya sehingga apabila digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian instrument tersebut benar-benar baik untuk digunakan. Agar dapat memberikan data instrument maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat terbukti dalam instrumen terdapat yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data dan instrumen yang dilakukan peneliti berupa angket. Dalam hal ini peneliti memilih Mts Negeri Lubuk Pakam yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 44 guru di luar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 16. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%.

Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas dengan menggunakan SPSS versi 16.

F. Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat diperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, diperlukan metode yang mampu mengungkap data yang sesuai dengan pokok permasalahannya. Sugiyono (2010: 308) mengatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian guna untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti disesuaikan dengan arah yang akan dikembangkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode Angket.

Menurut Sugiyono, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian diisi dengan lengkap dan mengembalikan kepada peneliti.⁴³ Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk pengumpulan data yang ditujukan untuk kepala madrasah dan semua guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam.

Pada penelitian ini lebih mengutamakan menggunakan metode angket, karena jumlah responden yang relative banyak. Sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti menemui satu persatu responden. Dalam penelitian ini

⁴³Sugiyono, *op chit*, hal. 192

menggunakan angket tertutup. Angket tertutup yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto ialah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert. Skala Likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁴

Instrumen untuk variable X dan Y dengan 5 pilihan alternative yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju = (S), Ragu-Ragu = (RG), Tidak Setuju = (TS), Sangat Tidak Setuju = (STS). Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket. Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada Tabel berikut:

⁴⁴ Sugiyono, *Ibid*, hal. 136.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel Tipe-tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala
Madrasah (X)

Variabel	Indikator	No Butir	Jumlah Butir
Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah	1. Mengarahkan	1-2	2
	2. Pendelegasian wewenang	3-9	7
		10-11	2
	3. Mengevaluasi	12-13	2
	4. Kedisiplinan	14-20	7
	5. Hubungan sosial		
Jumlah		20	

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	No Butir	Jumlah Butir
Kinerja Guru	1. Menguasai Materi	1-8	8
	2. Menggunakan Media Pembelajaran	9-15	9
	3. Hubungan Sosial	16-20	4
	4. Kepribadian	21-25	4
Jumlah Butir		25	

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

2. Uji persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji Normalitas, dan Linieritas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.

H. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dan Kinerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 16.

a. Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variable yaitu hubungan kepemimpinan kepala madrasah (variable X) dengan kinerja guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan korelasi yaitu:

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

Keterangan:

n = banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum x$ = total jumlah dari variable X

$\sum y$ = total jumlah dari variable Y

$\sum x^2$ = kuadrat dari total jumlah variable X

$\sum y^2$ = kuadrat dari total jumlah variable Y

$\sum xy$ = hasil perkalian dari total jumlah variable X dan variable Y

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y digunakan analisis korelasi sederhana. pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16*.

Selanjutnya untuk melihat tingkat hubungan kedua variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X) dengan Kinerja Guru (Variabel Y) maka dikonfirmasi kepada table interpretasi data. Adapun tabel interpretasi Product Moment sebagai berikut:⁴⁵

⁴⁵ Anas Sudijono, (2006), *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Radjagrafindo, hal. 193.

Tabel 3.4
Interpretasi Data

Tabel Interpretasi Product Moment

Besarnya "r"	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variable X dan Y terdapat korelasi tetapi sangat rendah/lemah sehingga diabaikan (dianggap tidak ada korelasinya).
0,20-0,40	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang lemah dan rendah.
0,40-0,70	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang sedang dan cukup.
0,70-0,90	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat / tinggi.
0,90-1,00	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang sangat kuat / tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam bab IV ini dibahas secara berturut-turut tentang hasil penelitian dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel, uji persyaratan analisis, yang terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas dan uji hipotesis yang menguji hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri Lubuk Pakam. Sebelum data penelitian ini diperoleh maka peneliti menguji coba instrumen yang digunakan dalam penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Angket digunakan untuk menjangkau data konsep seluruh guru-guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui data konsep seluruh guru-guru yang dituliskan dalam bentuk penjelasan sebagai berikut:

1. Analisis Deskripsi Data Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah pada seluruh guru-guru di MTS Negeri Lubuk Pakam, dalam hal ini peneliti mengajukan angket yang terdiri dari 20 item kepemimpinan kepala madrasah dan 25 item kinerja guru pernyataan kepada masing-masing 44 responden penelitian. Dalam hal ini sebagai responden penelitian adalah seluruh guru-guru di MTS Negeri Lubuk Pakam. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan jumlah data, minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Deskriptif data dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan data hasil penelitian (lampiran) dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*.

Secara umum deskriptif data keseluruhan variabel penelitian dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 4.1 Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik Dasar	Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Madrasah
N	44	44
Mean	98.75	75.68
Median	97.00	74.00
Modus	92	90
Std.Deviasi	8.447	11.112
Varians	123.478	71.355
Minimum	82	55
Maximum	114	90
Jumlah	4772	3683

a. Kinerja Guru (Y)

Data hasil penelitian untuk variabel terikat (Y) yang dijangkau melalui penyebaran angket, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir dari item instrumen dengan menggunakan skala 5 (lima option), mempunyai skor empirik menyebar dari skor terendah 82 sampai dengan skor tertinggi 114, dengan skor total yaitu 4772, rata-rata 98.75, dan standar deviasi 8.447. Berdasarkan hal

tersebut, skor responden cenderung normal, karena harga Mean, median, dan modusnya mendekati rata-rata.

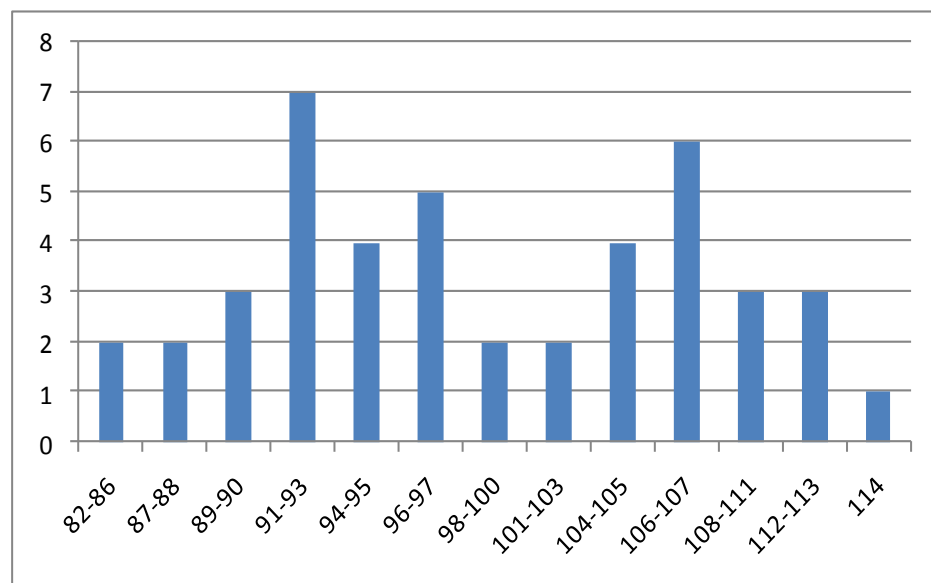
Dengan demikian kurva penyebaran dari variabel ini cenderung normal. Angka di atas menunjukkan bahwa pada umumnya kepemimpinan kepala madrasah di MTS Negeri Lubuk Pakam. Dari tabulasi data untuk Kinerja guru (Y) selanjutnya dapat ditentukan luas penyebaran nilai pada variabel budaya madrasah yang dapat disusun distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase(%)
82-86	2	4.6
87-88	2	4.6
89-90	3	6.8
91-93	7	15.9
94-95	4	8.10
96-97	5	10.13
98-100	2	4.6
101-103	2	4.6
104-105	4	8.11
106-107	6	12.16

108-111	3	6.8
112-113	3	6.8
114	1	2.3
Jumlah	44	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Y (98.75) adalah berjumlah 2 orang atau 4.6%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata adalah berjumlah 5 orang atau 10.13%, sedangkan responden yang berada pada nilai di bawah rata-rata berjumlah 2 orang atau 4.6%. Untuk memberi gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat ditunjukkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.1. diagram Distribusi Kinerja Guru (Y)

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Data hasil penelitian untuk variabel bebas (X) yang dijangar melalui penyebaran angket, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 25 butir dari item instrumen dengan menggunakan skala 5 (lima option), mempunyai skor empirik menyebar dari skor terendah 55 sampai dengan skor tertinggi 90, dengan skor total yaitu 3683, rata-rata 75.68, dan standar deviasi 11.112. Berdasarkan hal tersebut, skor responden cenderung normal, karena harga mean, median, dan modusnya mendekati rata-rata. Dengan demikian kurva penyebaran dari variabel ini cenderung normal. penyebaran dari variabel ini cenderung normal. Angka di atas menunjukkan bahwa pada umumnya stres kerja yang dialami guru-guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.

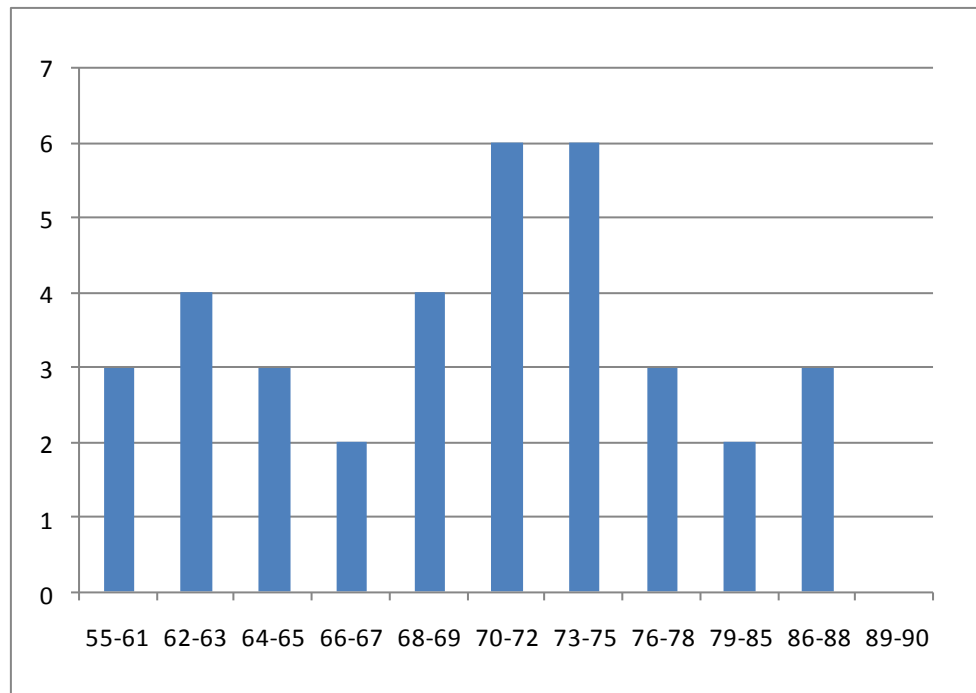
Dari tabulasi data untuk Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) selanjutnya dapat ditentukan luas penyebaran nilai pada variabel yang dapat disusun distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Interval	Frekuensi	Persentase(%)
55-61	3	6.8
62-63	4	8.10
64-65	3	6.8
66-67	2	4.6

68-69	4	8.10
70-72	6	6.8
73-75	6	12.16
76-78	3	6.8
79-85	2	4.6
86-88	3	6.8
89-90	12	26.12
Jumlah	44	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel X (75.68) adalah berjumlah 6 orang atau 12.16%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata adalah berjumlah 6 orang atau 6.8%, sedangkan responden yang berada pada nilai di bawah rata-rata berjumlah 3 orang atau 6.8%. Untuk memberi gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat ditunjukkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.2. diagram distribusi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka data dari hasil penelitian harus memenuhi beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu syarat normalitas, linearitas dan homogenitas.

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji *Klomogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika *p values* (sig) > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal, sedangkan jika *p value* (sig) < 0,05 berarti data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan bantuan *SPSS 16.00* dapat dilihat dalam rangkuman tabel berikut:

Tabel 4.4. Uji Normalitas

No	Skala	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	P (Sig)	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	1.223	0.100	Normal
2	Kinerja Guru (Y)	0.791	0.559	Normal

Berdasarkan pada hasil analisis uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang ada berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier (signifikan). Kaidah yang digunakan untuk mengetahui hubungan adalah jika nilai Sig > 0,05 maka hubungan antara kedua variabel linier, sedangkan jika Sig < 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak linier. Hasil analisis menggunakan *SPSS 16.00* untuk uji linieritas, dapat dirangkum dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.5. hasil Uji Linieritas

No	Korelasi	F	P (Sig)	Kesimpulan
1	Kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan Kinerja Guru (Y)	2.060	0.612	Linier

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3. Uji Homogenitas

Homogenitas data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $X_{hitung} > X_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini disajikan perhitungan homogenitas data dengan *SPSS 16.00* sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel Penelitian	P (Sig)	Kesimpulan
1	Kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan Kinerja Guru (Y)	0.656	Varian

Uji homogenitas data variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di peroleh hasil = 0.656 sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data adalah homogen.

B. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTS Negeri Lubuk Pakam dengan menggunakan *SPSS 16.0*.

Tabel 4.6. Hasil Uji Hipotesis

		Correlations	
		KEPEMIMPINAN	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.435
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	44	44
KINERJA	Pearson Correlation	.435	1
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	44	44

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

Dari data di atas dapat dilihat bahwa korelasi kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,435. Sedangkan pada hasil uji dua sisi atau sig (*2-tailed*) diperoleh nilai sebesar 0,021. Karena pada level signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Berikut ini merupakan tabel interpretasi koefisien korelasi.⁴⁶

Tingkat Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R,D*, (Bandung:CV Alfabeta, 2008) hal 260.

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,00	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 0,435. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, apabila tingkat koefisien 0,40 – 0,599 maka hubungannya sedang. Jadi berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebelum membahas tentang bagaimana hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, berikut akan dibahas terlebih dahulu tentang masing-masing variabel yang ada. Sebagai variabel X, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan variabel Y kinerja guru yang pada penelitian ini berlokasi di

MTS Negeri Lubuk Pakam. 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.⁴⁷

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 Negeri Lubuk Pakam 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 kepemimpinan kepala madrasah menjadi perhatian tersendiri dikarenakan dari kepemimpinan dialah dapat diketahui bahwa kepala

⁴⁷Richard, (2003).*Manajemen*, Jakarta: Erlangga, hal. 50-51

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

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam. Angket yang telah disebar adalah variabel bebas (X) kepemimpinan kepala madrasah dan variabel terikat (Y) kinerja guru. Hasil uji coba instrumen penelitian variabel yang diuji dengan validasi dan reliabilitas. Instrumen yang layak digunakan sebagai alat-alat untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah ada 19 butir pernyataan dengan harga reliabilitas 0.897 dan instrumen kinerja guru ada 22 butir pernyataan dengan harga reliabilitas 0.875. Dari analisis data telah terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi yang diperoleh ($r_{hitung} =$

$0.435 > r_{\text{tabel}} (0.297)$). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memiliki kinerja yang bagus maka kepemimpinan kepala madrasah tersebut juga harus bagus.

D. 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:

4. 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.
5. 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.
6. 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 positifisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan melalui pembahasan sebelumnya, pada akhirnya peneliti menarik kesimpulan antara lain:

1. Tipe kepemimpinan kepala madrasah di MTS Negeri Lubuk Pakam berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 75.68. Maka dapat dikatakan bahwa tipe kepemimpinan kepala madrasah di MTS Negeri Lubuk Pakam berada pada kategori sedang.
2. Kinerja guru yang dimiliki para guru di MTS Negeri Lubuk Pakam berada pada kategori 98.75 artinya bahwa sebesar 98.6% guru yang memiliki kinerja dalam tingkat sedang. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam berada dalam taraf sedang. Artinya, masih dapat dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam, dengan koefisien korelasi sebesar 0.435, artinya hubungan di antaranya keduanya relatif sedang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah yang dialami guru semakin tinggi kinerja guru tersebut.

E. Implikasi Penelitian

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 kepemimpinan kepala madrasah memberikan hubungan langsung dengan kinerja guru. Temuan ini memberikan makna bahwa kepemimpinan kepala madrasah relatif sedang sehingga kinerja guru pun sedang. Jadi, hubungan yang terjadi adalah apabila seandainya 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 sekolah agar kinerja guru semakin meningkat.

F. Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerja guru kepada Kepala sekolah SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan disarankan untuk memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi di sekolah, baik itu dalam segi kedisiplinan, kualitas kerja, kuantitas kerja, guru terfavorit menurut siswa, dan lain sebagainya sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut dalam jangka waktu 1 semester, 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 bisa berprestasi dan memiliki kinerja yang semakin baik lagi.

2. Kepada guru-guru disarankan untuk selalu bekerja sama dan bersinergi dalam menyelesaikan tugas sehingga tercipta suatu kenyamanan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Adlan, (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sd Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta, skripsi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Andhy Yahya, Sukarno, (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja di Yayasan Budi Luhur Semarang. Tesis*. Semarang: IKIP Semarang
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Departemen Agama, (2012), *Al-Qur'an Cordoba Spesial For Muslimah*, Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia
- Fahmi, Irham, (2013), *manajemen kepemimpinan*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung,
- Hidayathi, Luthfi Nurul, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015),<http://lib.unnes.ac.id/21711/1/1401411575-s.pdf>
- Jaya, Indra, dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis,
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika, (2012), *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor: IPB Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mesiono, (2014), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis,
- Nasution, Irwan (2010) *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Nasrudin, Endin (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia
- Nawawi, Hadari, (1993) *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Pidarta, Made, (1990), *Cara belajar di Universiti Negara Maju: Suatu Studi Kasus*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pidarta, Made, (1997) *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Bandung: Rineka,
- Purwanto, Ngalim dan Sutaadji Djojopranoto, (1996), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Sumber Widya
- Richard, (2003).*Manajemen*, Jakarta: Erlangga,
- Saebani, Beni Ahmad, (2014), *Kepemimpinan*, Bandung: Pustaka Setia
- Saidi, (1992), *Prestasi dan Kemampuan*, Jakarta: Erlangga
- Saudagar, Fachruddin & Ali Idrus, (2011), *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Sudijono, Anas, (2006), *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Radjagrafindo
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Sumarno.(2009), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Tesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang

- Surya, Dharma, (2011), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*,
Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Susanto, Ahmad, (2016) *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen
Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,
Bandung: Citapustaka Media
- Syahrum, Salim, (2012), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta
Pustaka
- Thariq Muhammad, dan Faishal Umar Basyarahil, (2005), *melahirkan Pemimpin
Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani Press
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. (2012), *Teori Kinerja dan
Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- UU RI No. 20 Th. 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*
- Wahjosumijdo, (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan
Permasalahannya* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, (2010), *Pengantar Ilmu Manajemen*, Bandung: Nova
- Yukl, Gary, (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima*, Jakarta:
Indeks

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**DATA PENDIDIK DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM**

NAMA	NIP	JABATAN
Dra. Mismah, M.Si	196511191993032002	Guru Pembina
Dra.Yuspita Ritonga	196510051994032002	Guru Pembina
Nurul Huda, S.Ag	196904301997032003	Guru Pembina
Elfi Khairani Nasution, M.Hum	197202071999032002	Guru Pembina
Mahya Aini, S.Ag	197002061996032001	Guru Pembina
Titi Nirwana Bintang, M.A	197201231999032002	Guru Pembina
Zaimah, S.Pd	197206061999032003	Guru Pembina
Nurjurefiani Rambe, S.Pd.I	197204161993032002	Guru Madya
Hanifah, S.Pd.I	196510041994032001	Guru Madya
Erni Suryani, S.Pd	196501241994032002	Guru Madya
Lelis Sriwati, S.Pd	196410181994032003	Guru Pembina
Samingin, M.A	196308111999031001	Guru Pembina
Nuraini, S.Pd	196707272001122001	Guru Pembina
Edi Sundowo, M.A	197907032005011005	Guru Muda
Delmizar, S.Pd	196811232003122001	Guru Muda
Pahriani, S.Pd	196805312003122001	Guru Muda
M. Syukur Harahap, S.Pd.I, M.A	197311081993031002	Guru Muda
Fadillah, S.Ag	197505052003121007	Guru Pembina
Jumngati, S.Pd	196910101998032002	Guru Pembina
Fenti Karmila, S.Pd	196707242005012002	Guru Muda

Nila, S.Pd	196606081990032002	Gru Muda
Arfi Wahyuni, M.Pd	197907242005012009	Guru Muda
Rahil Iliyani, S.Pd	198110282005012009	Guru Muda
Nurhayati Lubis, S.Pd	198001302005012003	Guru Muda
Sabariah, S.Pd	197605182005012005	Guru Muda
Hasan Basri Nasution, S.Pd	197605202006041005	Guru Muda
Ratna Fadhillah, S.Pd	197912072006042012	Guru Muda
Aini, S.Pd	197004162006042011	Guru Muda
Siti Syarah Aini S.Pd.I	196802232006062001	Guru Muda
Nurkasida Harahap, S.Pd.I	196810122006042018	Guru Muda
Zulkifli Zuhri Pasaribu, S.Pd.I	196702152006041016	Guru Muda
Nurhayati, S.Ag	197103052007012021	Guru Muda
Istiharoh, S.Pd.I	196703042003122002	Guru Muda
Fatimah Zam Zam MG, S.Pd.I	197701202007012016	Guru Muda
Nurlen, S.Pd.I	196609082006041017	Guru Muda
Ahmad Fauzi, S.Pd	198004152007101006	Guru Muda
Desy Julia Sary, S.Pd	198112182009012007	Guru Pratama
Syaripudin Zuhri, S.Pd.I	198009192014121004	Guru Pratama
Khairuddin, S.Pd	198010252014121004	Guru Pratama
Sukesih, S.Ag	197209262014122002	Guru Pratama
Fithriana, S.Si	198107302014112001	Guru Pratama
Mardhiah, S.Pd.I	196109151983032002	Kaur TU
Sotar Harahap	195812311987031025	Staf Tata Usaha
Ilham Taufik	198209282005011003	Staf Tata Usaha

LAMPIRAN 2

ANGKET VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
I	Mengarahkan					
1	Kepala Madrasah menjelaskan tugas-tugas Kelompok					
2	Kepala Madrasah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai					
II	Pendelegasian wewenang					
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					
8	Kepala Madrasah mengikutsertakan guru dalam mencari dukungan demi berbagai pihak untuk memperlancar kegiatan madrasah					
9	Kepala Madrasah memberi Kesempatan pada para guru untuk Mendiskusikan masalah-masalah					
III	Mengevaluasi					
10	Kepala Madrasah mengecekbukti Fisik rencana pelajaran yang dibuat Guru					
11	Kepala Madrasah mengecekhasil Analisis nilai yang dilakukan guru					
IV	Kedisiplinan					
12	Kepala Madrasah dapatdijadikan panutan guru dalam kedisiplinan hadir					
13	Kepala Madrasah dapat dijadikan Panutan bagaimana cara mengarahkan Dengan baik					
V	Hubungan social					
14	Kepala Madrasah bersosialisasi dengan para guru					

15	Kepala Madrasah sering berkomunikasi dengan para guru					
16	Kepala madrasah mampu memberika nmotivasi kepada para guru untuk mencapai tujuan pembelajaran					
17	Kepala madrasah mau mendengar dan menerima masukan dari guru					
18	Kepala Madrasah mempunyai sifat Bersahabat					
19	Kepala madrasah memberitahu tugas-tugas yang harus guru kerjakan					
20	Kepala madrasah memberikan solusi kepada para guru jika ada problem terhadap para guru					

ANGKET VARIABEL KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
I	Menguasai Materi					
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					
6	Jika ada materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa					
7	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa					
8	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa					
II	Menggunakan Media Pembelajaran					
9	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran					
10	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran					
11	Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan teknik-teknik yang mudah dipelajari siswa					

12	Semua kegiatan mengajar saya adakan perencanaan secara matang					
13	Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut					
14	Saya mengatur pembagian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran					
15	Untuk kelancaran kegiatan dikelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan dan lain-lain					
III	Hubungan Sosial					
16	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa yang dibutuhkan masyarakat					
17	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
18	Jika berjumpa dengan wali murid atau murid dijalan saya tanpa pamrih menolong mereka apabila tertimpa musibah					
19	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah					
20	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala madrasah, maupun dengan siswa disekolah					
IV	Kepribadian					
21	Saya dapat mengikuti tata tertib yang diterapkan disekolah					
22	Saya membantu kepala madrasah dalam pembinaan dan pengembangan keterampilan para guru					
23	Saya tidak pernah terlambat masuk kedalam kelas untuk mengajar para siswa					

24	Saya mengajarkan tidak dengan ke egoan saya					
25	Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja					

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN TES VARIABEL Y

No Angket	r_{xy}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{xy}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	-0.083	0.297	Tidak Valid	14	0.582	0.297	Valid
2	0.137	0.297	Tidak Valid	15	0.385	0.297	Valid
3	0.508	0.297	Valid	16	0.677	0.297	Valid
4	0.560	0.297	Valid	17	0.584	0.297	Valid
5	0.360	0.297	Valid	18	0.600	0.297	Valid
6	0.527	0.297	Valid	19	0.658	0.297	Valid
7	0.562	0.297	Valid	20	0.692	0.297	Valid
8	0.586	0.297	Valid	21	0.559	0.297	valid
9	0.622	0.297	Valid	22	0.349	0.297	Valid
10	0.598	0.297	Valid	23	0.434	0.297	Valid
11	0.429	0.297	valid	24	0.612	0.297	Valid
12	0.604	0.297	Valid	25	0.540	0.297	valid
13	768	0.297	Valid				

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket nomor 3 diperoleh nilai sebesar 0.508. Nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} Adalah $N-2= 22-3=19$ dan $\alpha = 0.05$ adalah 0.297.

Karena nilai $r_{xy} > r_{hitung}$ yaitu $0.508 > 0.297$ maka item nomor 3 dinyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 23 angket yang dinyatakan valid dan 2 angket dinyatakan tidak valid pada butir 1 dan 2.

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL X

No Angket	r_{xy}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{xy}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.610	0.297	Valid	11	0.642	0.297	Valid
2	0.649	0.297	Valid	12	0.171	0.297	Tidak Valid
3	0.704	0.297	Valid	13	0.541	0.297	Valid
4	0.572	0.297	Valid	14	0.381	0.297	Valid
5	0.562	0.297	Valid	15	0.165	0.297	Tidak Valid
6	0.698	0.297	Valid	16	0.625	0.297	Valid
7	0.583	0.297	Valid	17	0.464	0.297	Valid
8	0.674	0.297	Valid	18	0.777	0.297	valid
9	0.453	0.297	Valid	19	-0.700	0.297	Valid
10	0.610	0.297	Valid	20	0.700	0.297	Valid

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket nomor 1 diperoleh nilai sebesar 0.610. Nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} Adalah $N-2= 22-3=19$ dan $\alpha = 0.05$ adalah 0.297. Karena nilai $r_{xy}>r_{hitung}$ yaitu $0.610>0.297$ maka item nomor 1 dinyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 19 angket yang dinyatakan valid dan 3 angket dinyatakan tidak valid pada butir 12 dan 15.

LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS ANGGKET

VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	71.27	113.226	.575	.891
R2	71.32	112.780	.609	.890
R3	71.61	106.940	.640	.888
R4	71.39	113.033	.537	.892
R5	71.52	112.720	.496	.893
R6	71.73	106.715	.643	.888
R7	71.30	112.632	.529	.892
R8	71.66	106.183	.623	.889
R9	71.77	112.040	.351	.900
R10	71.41	109.364	.522	.892

R11	71.50	108.721	.562	.891
R13	71.45	112.486	.480	.893
R14	71.32	116.175	.327	.898
R16	71.57	108.065	.568	.891
R17	71.36	114.330	.401	.896
R18	71.57	108.809	.720	.887
R19	71.52	108.999	.674	.888
R20	71.32	111.292	.627	.890

VARIABEL KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R3	94.23	67.389	.447	.871
R4	94.32	67.059	.493	.870
R5	95.98	65.837	.229	.884
R6	94.41	66.666	.470	.870
R7	94.70	63.701	.484	.870
R8	94.50	66.442	.532	.869
R9	94.14	66.446	.581	.869
R10	94.25	66.192	.543	.869
R11	94.34	67.811	.364	.873
R12	94.11	66.615	.567	.869
R13	94.27	65.087	.738	.865
R14	94.30	66.678	.538	.869
R15	94.82	64.943	.275	.882
R16	94.52	63.325	.633	.865

R17	94.57	63.553	.528	.868
R18	94.27	65.366	.551	.868
R19	94.39	65.219	.626	.867
R20	94.43	64.995	.668	.866
R21	94.09	67.108	.511	.870
R22	93.93	69.181	.311	.874
R23	94.36	66.237	.371	.873
R24	94.84	61.625	.536	.868
R25	94.73	62.575	.441	.873

LAMPIRAN 5

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINA	KINERJA
		N	
N		44	44
Normal Parameters ^a	Mean	75.68	98.75
	Std. Deviation	11.112	8.447
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.119
	Positive	.105	.106
	Negative	-.184	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.223	.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100	.559
a. Test distribution is Normal.			

LAMPIRAN 6

HASIL UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	44	100.0%	0	.0%	44	100.0%

Report

Y

X	Mean	N	Std. Deviation
55	107.00	1	.
60	103.00	2	5.657
62	102.00	2	9.899
63	97.50	2	7.778
64	99.00	2	7.071
65	88.00	1	.
66	106.00	1	.
67	97.00	1	.
68	100.50	2	16.263
69	94.50	2	3.536
70	87.50	2	4.950
72	105.00	1	.
73	101.67	3	9.292
75	97.67	3	8.021
76	92.00	1	.
77	98.50	2	3.536
79	82.00	1	.
86	87.00	1	.
88	97.50	2	9.192
89	98.00	2	12.728

90	102.70	10	8.680
Total	98.75	44	8.447

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1287.817	20	64.391	.832	.659
		Linearity	3.771	1	3.771	.049	.827
		Deviation from Linearity	1284.046	19	67.581	.873	.615
	Within Groups		1780.433	23	77.410		
Total			3068.250	43			

LAMPIRAN 7

HASIL UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.446	12	23	.032

ANOVA

KINERJA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1287.817	20	64.391	.832	.659
Within Groups	1780.433	23	77.410		
Total	3068.250	43			

LAMPIRAN 8

HASIL UJI FREKUENSI DATA

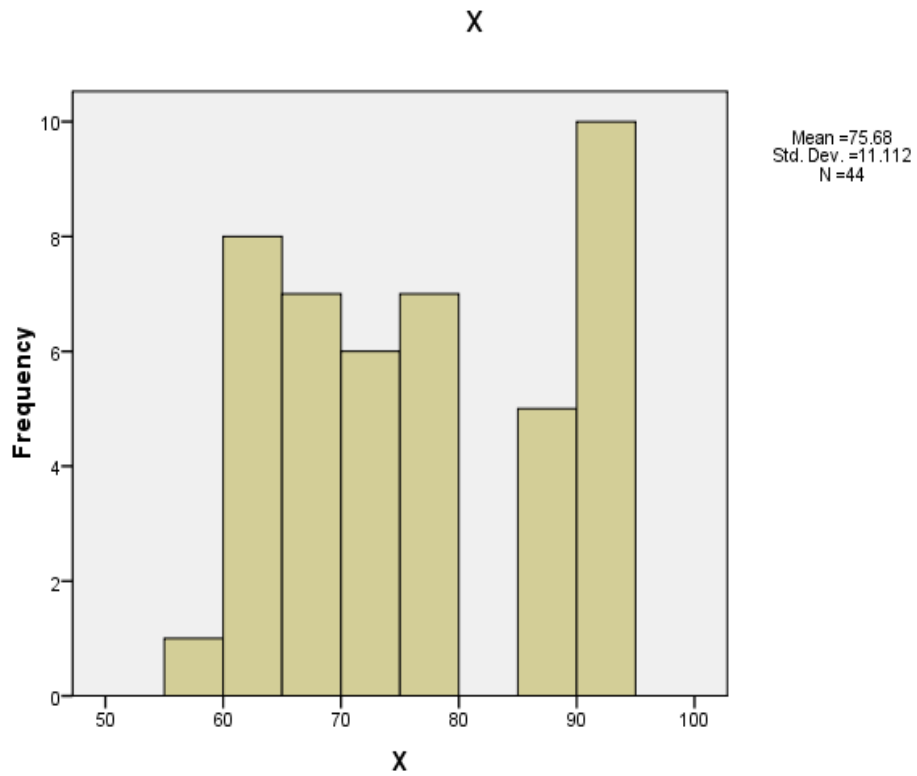
Statistics

		KEPEMIMPINA	KINERJA
		N	
N	Valid	44	44
	Missing	0	0
Mean		75.68	98.75
Median		74.00	97.00
Mode		90	92
Std. Deviation		11.112	8.447
Variance		123.478	71.355
Range		35	32
Minimum		55	82
Maximum		90	114
Sum		3330	4345

KEPEMIMPINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	2.3	2.3	2.3
	60	2	4.5	4.5	6.8
	62	2	4.5	4.5	11.4
	63	2	4.5	4.5	15.9
	64	2	4.5	4.5	20.5
	65	1	2.3	2.3	22.7
	66	1	2.3	2.3	25.0
	67	1	2.3	2.3	27.3
	68	2	4.5	4.5	31.8
	69	2	4.5	4.5	36.4
	70	2	4.5	4.5	40.9

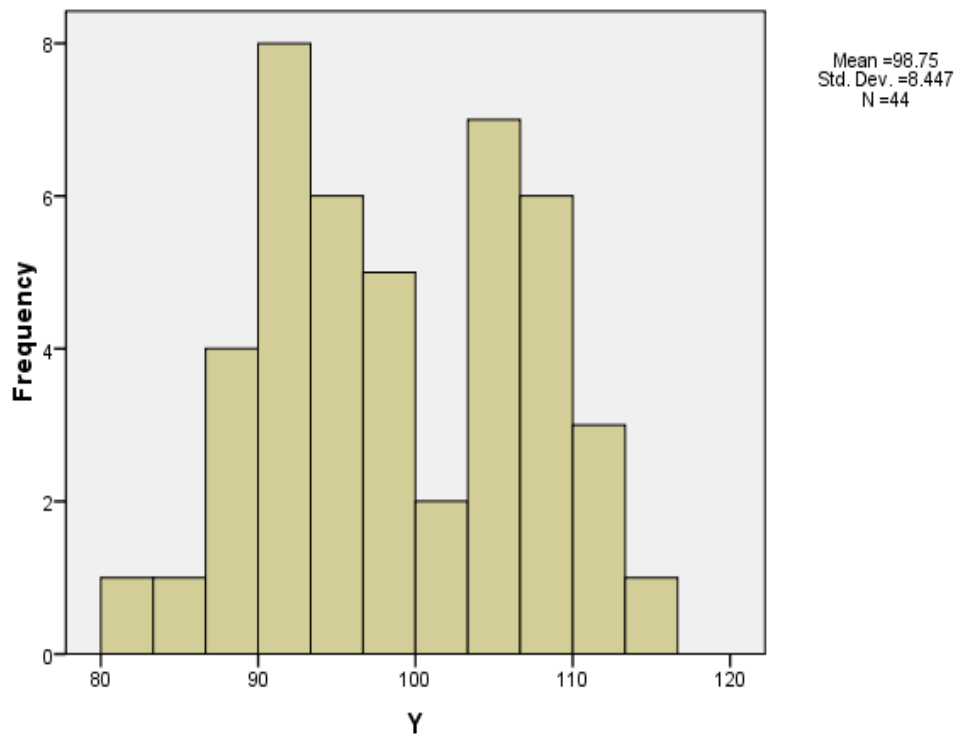
72	1	2.3	2.3	43.2
73	3	6.8	6.8	50.0
75	3	6.8	6.8	56.8
76	1	2.3	2.3	59.1
77	2	4.5	4.5	63.6
79	1	2.3	2.3	65.9
86	1	2.3	2.3	68.2
88	2	4.5	4.5	72.7
89	2	4.5	4.5	77.3
90	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	



Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	82	1	2.3	2.3	2.3
	84	1	2.3	2.3	4.5
	87	1	2.3	2.3	6.8
	88	1	2.3	2.3	9.1
	89	2	4.5	4.5	13.6
	90	1	2.3	2.3	15.9
	91	3	6.8	6.8	22.7
	92	4	9.1	9.1	31.8
	94	2	4.5	4.5	36.4
	95	2	4.5	4.5	40.9
	96	2	4.5	4.5	45.5
	97	3	6.8	6.8	52.3
	98	1	2.3	2.3	54.5
	99	1	2.3	2.3	56.8
	101	1	2.3	2.3	59.1
	103	1	2.3	2.3	61.4
	104	3	6.8	6.8	68.2
	105	1	2.3	2.3	70.5
	106	3	6.8	6.8	77.3
	107	3	6.8	6.8	84.1
	108	1	2.3	2.3	86.4
	109	2	4.5	4.5	90.9
	112	2	4.5	4.5	95.5
	113	1	2.3	2.3	97.7
	114	1	2.3	2.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y



LAMPIRAN 9

HASIL UJI KORELASI

Correlations

		KEPEMIMPINA N	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.035
	Sig. (2-tailed)		.821
	N	44	44
KINERJA	Pearson Correlation	.035	1
	Sig. (2-tailed)	.821	
	N	44	44



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

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-2263/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2017
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

27 Maret 2017

Yth. MTs Negeri Lubuk Pakam

Assalamu'alaikum Wr Wb

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

NAMA : ANNISA SYAFRIANTI
T.T/Lahir : Medan, 07 Juni 1995
NIM : 37131081
Sem/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di MTs Negeri Lubuk Pakam guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

**"HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU
DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM**

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

Wassalam
Dekan
Kebudayaan Jurusan MPI

H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DELI SERDANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI LUBUK PAKAM
Jalan Karya Agung Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Deli Serdang
Telepon (061) 7955673; Email: mtsnlubukpakam@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : B- 073 /MTs.02.30/PP.00.1/05/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Syukur Harahap, S.Pd.I, M.A
NIP : 19731108 199303 1 002
Pangkat dan Golongan : Pembina/(IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam
Tempat Tugas : Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam

dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Annisa Syafrianti
NIM : 37131081
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : UIN Sumatera Utara

Telah selesai melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 30 Maret 2017 sampai dengan 29 April 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul. **"Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam"**.

Demikian surat keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Lubuk Pakam, 03 Mei 2017

Kepala MTsN Lubuk Pakam



Muhammad Syukur Harahap, S.Pd.I, M.A
NIP. 19731108 199303 1 002