



**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
EFEKTIVITAS MADRASAH DI MAS AL-WASLIYAH JL. ISMAILIYAH
NO. 82 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan

Disusun Oleh :

NURIN YUSTAZLI

37.14.3.039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**



**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
EFEKTIVITAS MADRASAH DI MAS AL-WASLIYAH JL. ISMAILIYAH
NO. 82 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mendapatkan Gelar Sarjana Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun Oleh :

Nurin Yustazli

37.14.3.039

Dosen Pembimbing Skripsi I:

Dosen Pembimbing Skripsi II:

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

Drs. H. M. Yasin, MA
NIP. 19560203 197903 1 001

Kepala Jurusan:

Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.
NIP. 196808051997031002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**



SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP EFEKTIVITAS MADRASAH DI MADRSAH SWASTA AL-WASLIYAH JL. ISMAILIYAH NO.82 MEDAN” yang disusun oleh NURIN YUSTAZLI yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

06 Juni 2018 M

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan 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 Munaqasyah Skripsi

Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Sekretaris

Drs. Rustam, MA
NIP. 19680920 199503 1 002

Dr. Rusydi Ananda, M.Pd
NIP.19720101 200003 1 003

Anggota Penguji

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

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

3. Dr. Rusydi Ananda, S.Ag,
NIP.19720101 200003 1 003

3. M.Pd4. Drs. H. M. Yasin, MA
NIP.19560203 197903 1 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurin Yustazli
Tempat/Tgl. Lahir : Aektorop/ 26 April 1996
NIM : 37.14.3.039
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal : "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Madrasah di MAS Al-Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan".
Pembimbing : 1. Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
2. Drs. H. M. Yasin, MA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Mei 2018

Yang membuat pernyataan

Nurin Yustazli
37.14.3.039

Nomor : Istimewa Medan, Mei 2018
Lampiran : - Kepda Yth
Perihal : Skripsi Bapak Dekan Fakultas
A.n Nurin Yustazli Ilmu tarbiyah dan
Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di- Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Nurin Yustazli
NIM : 37.14. 3.039
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal :“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan”.

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

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.Drs. H. M. Yasin, MA

NIP: 19740407 200701 1 037

NIP. 19560203 197903 1 001



Nama : Nurin Yustazli
Nim : 37.14.3. 039
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan
Pembimbing : 1. Dr. Chandra Wijaya M.Pd
: 2. Drs. H. M. Yasin M.A

ABSTRAK

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP EFEKTIVITAS MADRASAH DI MAS AL-WASLIYAH JL. ISMAILIYAH NO. 82 MEDAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas sekolah di MAS Al-Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Efektivitas Madrasah. Sedangkan variabel bebasnya adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 30 guru di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Sampel berjumlah 30 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan *SPSS Statistic 20* dengan deskriptif dan regresi.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata skor kepemimpinan kepala madrasah 86,40, rata-rata perolehan skor efektivitas madrasah adalah 92,30. Hasil uji persyaratan analisis diperoleh data berdistribusi normal, homogen, dan linier. Dari uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas madrasah yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$, dengan kekuatan korelasi 0.049 dengan kontribusi sebesar 4.9%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah harus ditingkatkan agar dapat meningkatkan Efektivitas Madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efektivitas Madrasah.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini di buat untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjanah Pendidikan pada Program S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, masukan-masukan serta saran dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Kiranya bantuan, masukan-masukan serta saran yang diberikan akan dibalas Allah SWT dengan kebajikan yang berlipat ganda.

Tak lupa rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT yangtelah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada saya dalam menulis skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda **Zainal Arifin Chaniago** dan Ibunda **Aslinawati Nasution** yang telah mengorbankan jiwa raganya untuk penulis dan tak pernah henti selalu mendoakan. Serta kepada kedua abang saya, Abangda **Noveza Khoir** dan **Tanzil Yarisa** yang telah mendukung penuh saya dalam proses awal kuliah hingga akhir.
3. **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta Wakil Rektor 1, 2 dan 3. Kepada dosen pembimbing 1 saya Bapak **Dr. H. Chandra Wijaya M.Pd** yg telah banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini, juga kepa dosen pembimbing 2 Bapak **Drs. H. M. Yasin. M.A** yang juga selalu mempermudah penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

4. Kepada ketua jurusan Bapak **Dr. Abdillah M.Pd** dan sekretaris jurusan Bapak **Dr. Muhammad Rifai M.Pd** serta staf jurusan yang lainnya yg banyak membantu penulis dalam proses perkuliahan.
5. Kepada **Robi Sugara** yang selalu mensupport.
6. Sahabat-Sahabat saya yaitu, **Rara Puspa Maryanda, Nurkhairi Simanjuntak, Safril Azwardi, Risa Yustika**, serta teman-teman MPI-3 stambuk 2014.
7. Kepada adik-adik saya **Srifuji Hartati, Wahyuni, Nurjannah, Ade Irenasturi**.

Skripsi ini merupakan wujud dari bakti kalian kepada penulis. Terima kasih yang tiada terhingga dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho atas apa yang telah dan akan kita kerjakan. Amin.

Medan, 30 Mei 2018

Penulis,

Nurin Yustazli
NIM. 37.14.3.039

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah.....	8
C. RumusanMasalah.....	10
D. TujuanPenelitian.....	10
E. ManfaatPenelitian.....	11

BAB II KAJIAN LITERATUR

A. KerangkaTeori.....	12
B. PenelitianRelevan.....	40
C. KerangkaPikir.....	41
D. Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Definisi Operasional Variabel	45
D. Instrumen Pengumpulan Data	47
E. Analisis Data	48
F. Prosedur Penelitian.....	49

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian	65
B. Pengujian persyaratan analisis	69
C. Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian	74
E. Keterbatasan Penelitian.....	78

BAB V: KESIMPULAN 80

A. Kesimpulan	80
B. Implikasi Penelitian.....	81
C. Saran-Saran	82

DAFTAR PUSTAKA 85

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

BAB II: KAJIAN TEORI.....	18
Tabel 2.1 : Karakteristik Sekolah Efektif.....	34
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	44
Tabel 3.1: Bobot Penilaian Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah	46
Tabel 3.2: Bobot Penilaian Angket Efektivitas Madrasah	47
Tabel 3.3: Daftar Kisi-Kisi Instrumen	48
Tabel 3.4: Hasil Butir Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah(X)	52
Tabel 3.5: Hasil Butir Instrumen Efektivitas	53
Tabel 3.6: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y	56
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN	65
Tabel 4.1: Statistik Dasar	65
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah	66
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Madrasah	69
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	70
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) Terhadap Efektivitas Madrasah (Y)	71

Tabel 4.6:Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y 72

Tabel 4.7:Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kontribusi
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan Efektivitas Madrasah (Y) 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Tingkatan Keefektifan	36
Gambar 2.2: Empat Cara Untuk Menilai Keefektifan Organisasi	38
Gambar 2.3: Kerangka Fikir Peneliti	42
Gambar 4.1: Histogram Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	67
Gambar 4.2: Histogram Efektivitas Madrasah.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket	88
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	94
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	100
Lampiran 4: Data Mentah	104
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	106
Lampiran 6: Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F.....	-
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	-
Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa amat bergantung pada sumberdaya manusia (SDM). Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan SDM dan pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan memasuki era globalisasi yang sangat kompetitif baik dalam bidang pendidikan maupun teknologi, sehingga perlu adanya perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan.

Pemerintah sangat serius dalam menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia, sekolah memiliki peranan strategis sebagai institusi penyelenggara kegiatan pendidikan. Jalur penyelenggaraan pendidikan nasional diatur melalui jalur sekolah dan jalur luar sekolah termasuk pendidikan keluarga. Sekolah juga bermuara pada tujuan utama pendidikan nasional, yaitu (1) mencerdaskan kehidupan bangsa dan (2) mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki kemampuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif, dan

sekolah yang unggul. Sekolah efektif adalah sekolah yang dikelola dengan manajemen yang fungsional oleh kepala sekolah dengan memfungsikan secara bersama staf dan guru-guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Seluruh anggota sekolah terutama kepala sekolah dan guru masih harus terus meningkatkan kesadaran bahwa sekolah sebagai suatu sistem sosial merupakan organisasi yang dinamis sebagai tempat berlangsungnya proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Efektivitas sekolah merujuk pada pemberdayaan semua komponen- komponen sekolah sebagai suatu organisasi tempat belajar berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam struktur program dengan tujuan agar siswa belajar dengan nyaman dan mencapai hasil yang telah ditetapkan.¹

Efektivitas terkait pula dengan kualitas. Kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari hasil yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau tersirat, misalnya hasil ujian akhir, prestasi olahraga, karya ilmiah. Kualitas tamatan dipengaruhi oleh tahapan-tahapan kegiatan sekolah yang saling berhubungan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pemahaman tentang sekolah yang efektif merupakan sesuatu hal yang sangat sulit dijalankan tanpa mengetahui tujuan dan fungsi di sekolah, namun sekolah yang efektif secara kasat mata dapat diartikan sebagai sekolah yang baik atau sekolah yang ideal. Sekolah yang tidak hanya memiliki kualitas guru yang baik namun input proses dan output/outcome yang pada

¹Awang Setiawan, Jurnal Administrasi Pendidikan, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektifitas Sekolah" (Vol. XXIII No. 1, April 2016), hlm. 133

akhirnya akan menyatakan sejauh mana sekolah mampu mencapai tujuan atau sasaran.

Masalah sumber daya manusia yang tidak berkualitas didukung dengan pernyataan dari Komisi Nasional Perlindungan Anak yang mengatakan bahwa angka putus sekolah di negara Indonesia termasuk tinggi. Setiap tahunnya lebih dari 1,5 juta anak sekolah tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sebuah kajian tentang anak putus sekolah yang dilakukan bersama oleh Kementerian Pendidikan, UNESCO, dan UNICEF di tahun 2011 menunjukkan bahwa 2,5 juta anak usia 7-15 tahun masih tidak bersekolah, dimana kebanyakan dari mereka putus sekolah sewaktu masa transisi dari SD ke SMP. Sekretaris Jendral Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Ainun Naim mengatakan baru 30 persen pelajar di Indonesia yang bisa melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Pendidikan diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan perubahan dari luar.

Salah satu pertimbangan ditetapkannya UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa “ Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan”.

Era globalisasi saat ini pola pikir masyarakat masih tergolong klasik yang beranggapan bahwa sekolah tinggi tidak menjamin akan mendapatkan pekerjaan. Sebagai contoh, masih banyaknya lulusan sarjana yang menganggur. Selain itu, masyarakat berfikir bahwa sekolah sangat menjenuhkan karena lamanya proses

pembelajaran dimulai dari Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas terhitung lamanya proses pembelajaran selama 12 tahun. Pemikiran masyarakat saat ini dari pada untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan membuang waktu untuk belajar lebih baik di gunakan untuk bekerja.

Pemaparan data diatas, diperkuat dengan hasil wawancara dari para guru dan masyarakat, sehingga dapat di simpulkan bahwa lulusan Madrasah Alwasliyah Jl. Ismailiyah Medan yang melanjutkan ke perguruan tinggi dapat dikatakan cukup rendah, hal tersebut dapat diasumsikan bahwa faktor yang mempengaruhi kurang efektifnya sekolah, antara lain (1) kinerja guru yang kurang kondusif, (2) tingkat ekonomi yang lemah, (3) mahalnya biaya pendidikan, (4) sarana dan prasarana yang kurang memadai, (5) kurangnya motivasi dari kepala sekolah, (6) masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik (7) kepala sekolah, guru, dan masyarakat kurang menciptakan kerjasama dalam mencapai tujuan sekolah, (8) masih banyaknya lulusan yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi, (9) budaya sekolah yang kurang kondusif.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi di Madrasah Alwasliyah Jl. Ismailiyah Medan ini kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja guru masih perlu dioptimalkan. Kinerja sekolah bukan semata-mata kinerja siswa yang belajar, tetapi kinerja seluruh komponen sistem, artinya kinerja sekolah adalah pencapaian atau prestasi sekolah yang dihasilkan melalui proses persekolahan. Secara kasat mata, *outcome* pendidikan sekolah dasar dan menengah adalah siswa yang dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi, sedangkan bila ia tidak melanjutkan maka dalam kehidupannya dapat

berhasil dalam kehidupannya dapat mencari nafkah dengan bekerja kepada orang lain atau mandiri, hidupnya layak, dapat bersosialisasi dan bermasyarakat.

Menghadapi permasalahan yang sangat kompleks, seperti yang dihadapi sekarang ini, kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor dari manajemen pendidikan yang penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pembangunan pendidikan. Sebesar apapun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, outputnya tidak akan optimal, apabila faktor kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar, tidak diberikan perhatian yang memadai. Hal itu disebabkan karena kepala sekolah adalah pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar. Kepala sekolah memiliki peran yang dominan untuk mendorong upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolahnya. Selain kepemimpinan kepala sekolah, komite sekolah, budaya sekolah, manajemen sekolah *output* (hasil dan prestasi), *outcome (benefit)* adalah bagian yang mempengaruhi efektifitas sekolah.² Menciptakan sekolah yang efektif yang sangat berperan penting adalah kepala sekolah/madrasah, karena apabila kepala sekolah mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik maka akan menciptakan struktur dan bawahan yang dapat bekerja sesuai tanggung jawab masing-masing.

Karakteristik sekolah efektif menurut Rutter. (Law dan Glover, 1994) sekolah yang efektif memiliki ciri-ciri, yaitu : (1) memiliki etos sekolah yang baik (2) manajemen kelas yang baik (3) harapan guru yang tinggi (4) guru sebagai contoh teladan yang positif (5) umpan balik yang positif dan memberikan perlakuan baik terhadap siswa (6) kordinasi yang baik antara guru dan pelajar (7) tanggung jawab murid, dan (8) staf membagi aktivitas antara staf dan pelajar.

² Rasdi Ekosiswoyo, Jurnal Ilmu Pendidikan, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*”, (Jilid 14 No. 2, Juni 2007), hlm. 79

Pada pokoknya ada tiga perspektif yang menentukan sekolah efektif, yaitu, organisasi keberadaan sekolah yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang ada di sekolah adalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf yang baik, pembiayaan yang cukup, sarana dan fasilitas pengajaran yang baik, dan iklim sekolah yang kondusif. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dewan sekolah (*board of school*), dukungan industri, pemerintah, ekonomi masyarakat, dan lingkungan sosial.³

Berdasarkan pendapat di atas kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu sekolah menjadi sekolah yang efektif. Menjadi sekolah yang efektif perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang kuat karena makna kepemimpinan adalah sikap seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas kepemimpinan sangat mempengaruhi tercapainya sekolah efektif. Kepala sekolah dalam hal ini sebagai pemimpin formal dan faktual sebuah sekolah harus mampu untuk mengkolaborasi dan men-sinergikan komponen komponen sekolah seperti guru, murid, dan karyawan sekolah yang lain. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memaksimalkan sarana prasarana yang sudah ada di sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sudah semestinya mampu menjadi contoh integritas yang patut dicontoh oleh guru dan murid yang ada di sekolah. Integritas seorang pemimpin sangat mempengaruhi kualitas kepemimpinan seseorang, dengan integritas yang baik, seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah akan ditaati dan dihormati oleh guru dan siswa yang dipimpinnya, sehingga dapat tercipta lingkungan organisasi sekolah yang tertib dan kondusif.

Kepala sekolah juga sudah selayaknya untuk fokus dalam mengawasi apa yang terjadi di dalam kelas sebagai inti dari baik tidaknya pendidikan di dalam

³ Syafaruddin, (2016), *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, hlm. 91

sekolah. Keberlangsungan pengawasan kelas ini sangat penting untuk menjaga kualitas kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut. Saat proses dirasa tidak sesuai dengan standar, maka kepala sekolah beserta guru dan tenaga pendidik yang ada di sekolah akan bekerja sama untuk mengusahakan perbaikan sehingga kualitas pelayanan terhadap siswa akan berjalan maksimal.

Judith Chapman (Ed.) berpendapat bahwa perbaikan sekolah ialah usaha untuk mencapai tujuan perubahan kondisi pembelajaran secara lebih efektif. Lebih lanjut dijelaskannya, perbaikan sekolah itu dimulai dari perubahan tujuan dan nilai-nilai (visi, misi), kemudian diikuti program oleh kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial melalui kepemimpinan efektif dalam berbagai tindakan.⁴

Kepala sekolah merupakan moto penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan tujuan pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan, yang pada akhirnya kualitas pendidikan akan dapat diwujudkan. Pencapaian kualitas pendidikan dapat direalisasikan apabila kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai kepemimpinan yang ditunjang adanya integritas. Integritas adalah ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk perilakunya sebagai manusia yang berharkat dan bermartabat.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta

⁴ Ibid. hlm. 109

mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.⁵

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang guru yang telah sekian lama menjabat sebagai guru. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif, memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesi dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Dalam mencapai tujuan organisasi bahwa seorang manajer harus memiliki keterampilan manajerial agar dapat menjalankan fungsinya. Fungsi manajemen yaitu elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah dianggap berhasil apabila kepala sekolah itu benar-benar dapat mencerminkan nilai-nilai kepribadian, kepala sekolah yang diharapkan, dalam melaksanakan tugasnya tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, serta hasil yang dicapai mencerminkan tercapainya keseimbangan antara tujuan sekolah tujuan sumber daya manusia yang ada di dalam sekolah, serta keinginan dan harapan masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat juga diartikan sebagai model atau macam-macam kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara

⁵Sri Setiyati, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*”, (Vol 22, No.2. Oktober 2014), hlm. 202

memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan kerjasama dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan.

Tentu saja kepala sekolah bukan satu-satunya determinan bagi efektif tidaknya suatu sekolah karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan masih ada lagi sejumlah masukan instrumental dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun kepala sekolah memainkan peran yang termasuk sangat menentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “*Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Al-wasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan di atas, teridentifikasi beberapa masalah dalam penelitian di antaranya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap efektivitas sekolah di antaranya : Kinerja guru yang kurang kondusif, Tingkat ekonomi yang lemah, mahalnya biaya pendidikan, sarana dan prasarana yang memadai, kurangnya motivasi dari kepala sekolah, masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah, guru, dan masyarakat kurang menciptakan

kerjasama dalam mencapai tujuan sekolah, masih banyaknya lulusan yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi, budaya sekolah yang kurang kondusif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.
2. Bagaimana efektivitas MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan.
3. Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan.
4. Bagaimana tingkat kecenderungan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah Medan No. 82 Medan.

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.
2. Bagaimana efektivitas madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.
3. Besar kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

4. Tingkat kecenderungan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah di MAS Al- Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain.

1. Teoritis

Bagi penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam karya ilmiah terutama berkaitan tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas madrasah.

2. Praktis

- a. Sebagai bahan evaluasi bagi kepala madrasah terhadap kepemimpinan kepala madrasah dan efektivitas sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Al-wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82. Medan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi guru agar meningkatkan kerja sama agar tercipta efektivitas sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Al- wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82. Medan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjut dan dalam hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut dengan menggunakan variabel diluar penelitian ini guna memperbaiki efektivitas sekolah.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu pilar dalam setiap dimensi kehidupan termasuk di dalamnya pendidikan. Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris “*Leadership*”. Dalam Ensiklopedia Umum diartikan sebagai “ Hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang dipimpin.⁶ Bass menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota dalam kelompok.

Untuk mendapat gambaran lebih jauh mengenai kepemimpinan, berikut ini dikemukakan oleh D.e.Mc. Farland mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

⁶Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Alfabet CV, 2015) hal. 177

⁷Sudarwan Danin, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Bandung :Rineka Cipta, 2004), hal. 55

Soelardi dalam Mulyasa, mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina agar maksud manusia sebagai media manajemen akan bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.⁸

Dari pengertian atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa arti dari kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok yang dilakukan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Teori Kepemimpinan

Sejalan dengan perkembangan zaman, teori mengenai kepemimpinan terus berkembang sampai saat ini. Sedikitnya ada tiga jenis teori kepemimpinan, yaitu:⁹

1. Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifat-sifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, polisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian. Teori sifat pada dasarnya merupakan teori yang menitik beratkan pada karakteristik yang melekat dalam diri seorang pemimpin. Kajian-kajian umum tentang sifat-sifat

⁸Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya), hlm. 107

⁹Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 283-291

kepemimpinan efektif berkembang kearah menjawab pertanyaan apa yang membedakan pemimpin efektif dan tidak efektif, jadi tidak hanya bicara perbedaan pemimpin dan bukan.¹⁰

2. Teori Perilaku

Beavior theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap *Trait theorie* atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

3. Teori Kontijensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *Situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukann gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

Dalam literatur lain disebutkan bahwa teori kepemimpinan adalah sebagai berikut:¹¹

1. Teori Keturunan

Suatu ajaran yang memberikan argumentasi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena bakatnya sejak lahir. Yaitu ia dilahirkan dari keturunan pemimpin. Mulai dari sosok penampilan, kepribadian telah

¹⁰Uhar Suharsaputra, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), hlm. 33

¹¹Mesiono, *Manajemen & Organisasi*, (Bandung: Cipta Pustaka, 2015), hlm. 63

mencerminkan karakter seorang pemimpin. Risalah ini menunjukkan bahwa *leader are born and not made* kepemimpinan tidak dapat dibentuk tapi karena dilahirkan.

2. Teori kejiwaan

Teori ini mengajarkan bahwa seseorang dapat dibentuk menjadi pemimpin sesuai dengan jiwanya, bisa dengan proses pendidikan tentang kepemimpinan dan pengalaman, *leader are made not born*.

3. Teori lingkungan

Pendapat teori ini menunjukkan bahwa seseorang itu dapat menjadi pemimpin disebabkan oleh situasi dan kondisi lingkungannya. Hal ini dimungkinkan karena orang tersebut banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan sebagai lingkungannya. Berarti teori ini merupakan teori konvergensi yaitu menggabungkan dua teori diatas. Artinya mengakui bahwa lahirnya seorang pemimpin itu disebabkan dua faktor yaitu bakat dan kejiwaan.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan memengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-ide. Di dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti pemimpin. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah. Menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “amir” (yang menjadi jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu kedua

istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:¹²

لَخَنَّ الدَّمَاءُ وَسْفِكُ فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالَُوا أَخْلِيفَةَ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ إِنِّي لِلْمَلٰئِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ
 تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالُ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَ

Artinya: ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS Al-Baqarah: 30)¹³

Allah Ta'ala mengabarkan tentang karunia-Nya yang diberikan ke pada Bani Adam, yaitu mengagungkannya dengan menyebutkan keistimewaannya di hadapan makhluk yang paling tinggi sebelum menciptakannya. Allah Ta'ala berfirman, "*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat*" [30], yakni: Ingatlah wahai Muhammad! Manakala Rabbmu berkata kepada para Malaikat, dan ceritakanlah kisah itu kepada kaummu. Ibnu Jarir menceritakan dari sebagian ahli bahasa Arab-yaitu Abu Ubaidah- bahwa ia berpendapat bahwasanya lafazh {idz } disini sebagai tambahan saja, jadi sebenarnya berbunyi: { waqoola rabbuka}. Namun ibnu Jarir membantahnya. Al-Qurthubi berkata, "Dan memang demikian, seluruh Ahli tafsir membantah pernyataan tersebut hingga dikatakan oleh Az-Zajaj: Abu Ubaidah terlalu berani dalam masalah ini.

¹² Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 5

¹³Tafsir Ibnu Katsir (Mukhtasir 1). hlm. 160

Firman Allah Ta'ala, “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*” [30], maksudnya: suatu kaum yang silih berganti dari waktu ke waktu dan dari generasi ke generasi.¹⁴

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah, karena seorang pemimpin hendaknya selalu bersabar dalam menghadapi anggotanya dan bawahannya, dan seorang yang telah ditunjuk untuk menjadi seorang pemimpin hendaklah bertawakal kepada Allah SWT karena seorang pemimpin itu telah diberikan amanat yang besar. Jika merusak bumi ini maka Allah SWT mengetahui segala apa yang dikerjakannya.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah Swt yang sangat sempurna, kesempurnaan manusia dapat kita perhatikan melalui susunan anggota tubuh manusia yang begitu indah dan akal yang mampu membedakan antara yang baik dan buruk. Tentunya semua nikmat yang Allah Swt berikan ini akan diminta pertanggungjawaban nantinya, sebagaimana sabda Rasulullah Saw:

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيه الامام راع ومسؤول عن رعيه والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيه والمرأة راعيه في بيت زوجها ومسؤلة عن رعيها والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن راعيه قال وحسبت أن قد قال والرجل راع في مال أبيه ومسؤول عن رعيه وكلكم راع ومسؤول عن رعيه
(رواه البخاري ومسلم والترمذي)

Artinya: *Kalian semua adalah pemimpin, bertanggung jawab atas kepemimpinannya, Amir yang dipilih oleh manusia adalah pemimpin, dia bertanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang laki-laki menjadi pemimpin bagi keluarganya, dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan anak suami, dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, seorang budak menjadi pemimpin untuk memelihara harta majikannya, diapun akan ditanya tentang hartanya, ketahuilah masing-masing*

¹⁴*Ibid.*. hlm. 160

*kalian adalah pemimpin, kalian akan ditanya tentang kepemimpinan kalian (HR. Bukhari:2368).*¹⁵

Pemimpin dan kepemimpinan pada dasarnya merupakan dua sisi dari satu mata uang. Oleh karena itu, pendekatan antara keduanya dapat dilakukan dari berbagai sudut. Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert, pendekatan terhadap kepemimpinan adalah:

1. Pendekatan sifat pada kepemimpinan. Pendekatan ini mengasumsi bahwa pemimpin mempunyai beberapa sifat kepribadian yang sama yang dibawa sejak lahir. Pandangan ini bahwa pemimpin dilahirkan bukan dibuat, masih populer di antara orang banyak.
2. Pendekatan tingkah laku pada kepemimpinan. Tingkah laku tidak seperti sifat, dapat dipelajari. Jadi, pendekatan ini mengikuti aliran bahwa individu yang dilatih dalam tingkah laku kepemimpinan yang tepat akan mampu memimpin lebih efektif. Para peneliti ini memusatkan pada dua aspek tingkah laku kepemimpinan, fungsi kepemimpinan dan gaa kepemimpinan.
3. Pendekatan kontigensi pada kepemimpinan. Pendidikan yang menyatu faktor-faktor dalam setiap situasi yang memengaruhi setiap efektivitas gaya kepemimpinan tertentu disebut pendekatan kontigensi. Teori ini memfokuskan pada faktor-faktor, tuntutan tugas, harapan dan tingkah laku rekan setingkat, karakteristik, harapan dan tingkah laku karyawan, budaya organisasi dan kebijakannya.

Dalam literatur lain menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu:¹⁶

1. Pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*)
2. Pendekatan sifat (*trait approach*)
3. Pendekatan perilaku (*behavior approach*)
4. Pendekatan situasional (*siuasional approach*)

Meskipun demikian, jelas bahwa pedekatan sifat memandang bahwa sifat kepemimpinan melekat pada diri seorang pemimpin, sehingga sering dikatakan pemimpin memiliki kepemimpinan. Pendekatan perilaku kepemimpinan bukanlah

¹⁵ Al- Asqalani, Ibnu Hajar. *Fathul Baari*. Jakarta: Pustaka Adam

¹⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), hlm.19

ciri-ciri pemimpin yang kemudian melahirkan pola tingkah laku tertentu, tetapi keseluruhan perpaduan antara tugas, kualitas pengikut, kekuasaan yang akhirnya membentuk gaya kepemimpinan tertentu.

Dalam prakteknya proses kepemimpinan dapat dibedakan kepada tiga tingkatan yaitu: ¹⁷

1. Top Leader (pimpinan puncak)

Seorang yang menduduki posisi tertinggi dari suatu organisasi atau lembaga, dan ia bertanggung jawab penuh terhadap penyelenggaraan organisasi/lembaga. Dalam hal kegiatan top leader ini dituntut untuk mampu membuat kebijaksanaan dalam menghadapi rwalitas sosial yang dapat mempengaruhi program kegiatan. Artinya kemampuan konsepsional menjadi sandart utama bagi seorang top leader.

2. Middle Leader (Pemimpin Tingkat Menengah)

Konteks ini pemimpinannya adalah sebagai pembantu top leader dalam menyampaikan informasi/pesan. Disamping itu diharapkan agar mempunyai kemampuan untuk menciptakan iklim yang kondusif, budaya kerja yang disiplin dan hubungan yang harmonis antar sesama organisasi atau kelompok (komunal) maupun secara personal. Sehingga perbandingan tugas antara top leader dengan middle leader (konsepsional dan teknis) seimbang.

3. Lower Leader (Pimpinan Tingkat Bawah)

Golongan yang berbeda pada posisi ini adalah para pekerja teknis yang melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga pada pimpinan lower leader ini

¹⁷*Op.Cit*, hlm. 63-64

dituntut kemampuan teknis dalam mengoperasikan instrumen-instrumen kerja dan metode-metode kerja berdasarkan prosedural yang telah disepakati.

Dari tiga tingkatan kepemimpinan, jika dianalisis dari status fenomena kepemimpinan yang ada yang menunjukkan istilah kepala dan pimpinan. Timbulnya seorang kepala ini adalah melalui proses penunjukan orang ketiga melalui surat keputusan yang memiliki landasan yuridis formal. Siapa saja bisa menjadi kepala jika ia memiliki surat pengangkatan tentang dirinya pada suatu jabatan. Kepala ini bertanggung jawab pada orang yang memberi surat keputusan. Dengan demikian kepala indikasinya, seperti kepala kantor, manajer, dan kepala bagian.

Sementara pemimpin timbul dari kelompok itu sendiri. Disebabkan ia memiliki kemampuan dan kecakapan yang khusus dan tidak dimiliki kelompok lain, sehingga dengan tampil beda atitudnya membuat dia mendapatkan kepercayaan dari anggota untuk bertindak sebagai pimpinan.

Jadi, kepemimpinan sebagai suatu fenomena atau kualitas kegiatan-kegiatan kerja dan interaksi di dalam situasi kelompok, ia merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerja sama. Kepemimpinan dan kelompok adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, tidak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam interaksi kelompok, seorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika diluar kelompok.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pada umumnya dikenal ada lima gaya kepemimpinan. Kelima gaya kepemimpinan tersebut yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain.¹⁸

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis disebut juga kepemimpinan diktrator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para bawahannya yang harus melaksanakannya atau seseorang yang akan dipengaruhi keputusan tersebut.

Satu keuntungan dari kepemimpinan otokratis ini adalah kecepatan dalam membuat keputusan. Pemimpin tidak harus memperoleh persetujuan para anggota kelompok sebelum memutuskan. Adapun kekurangan dalam kepemimpinan ini adalah berpengaruh pada semangat kelompok. Para anggota makin merasa tidak senang dengan cara putusan-putusan itu dibuat dan karenanya mendukung putusan-putusan itu hanya sekedarnya saja.

Orientasi kepemimpinan otokratis ini difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja bawahan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup kurang menginformasikan keadaan organisasi kepada bawahannya, pengkaderan kurang mendapat perhatian dari pemimpin.

¹⁸Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 8-10

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berbeda dengan gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis mempertimbangkan keinginan dan ide-ide semua anggota kelompok dilihat sebagai penyumbang penting kepada putusan akhir.

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para bawahannya yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari para bawahan. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan yang paling baik tidak selalu menerapkan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai dari pada keputusan yang paling tepat.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka dan bebas. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ini hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan suatu strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan anggota kepada tercapainya konsensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para bawahannya akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan, dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kekurangan dari gaya kepemimpinan ini bahwa dengan pembentukan konsensus banyak membuang waktu dan hanya akan

berjalan bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama suatu lembaga.

Kepemimpinan partisipatif ini dalam kepemimpinannya dilakukan dengan persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipatif bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif ini akan mendorong bawahan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

5. Gaya Kepemimpinan Berorientasi

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta para bawahan atau anggota untuk memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang dibawah, pengaruh kepribadian dan faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi diminimumkan. Kekurangan yang ada dalam gaya ini adalah pemimpin cenderung memiliki fokus yang terlampau sempit dan sering kali berfokus pada perhatian yang keliru.

6. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di pusat studi kepemimpinan pada akhir tahun 1960 sampai 1982. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Hersey ini pada awalnya mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan pemimpin untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka memengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan ini dikenal juga sebagai kepemimpinan tak tetap atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin dalam segala kondisi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok.

d. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah

Sesuai dengan Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mengelola pendidikan, harus mampu berperan sebagai administrator dan supervisor. Sebagai administrator kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, dan sebagai supervisor kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja. Kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana

kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu mendorong stafnya untuk memahami tujuan yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.¹⁹

Menurut Wahjosumidja mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah dalam perannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan intruksional. Menurut Wahab kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksana pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Robert J. Starratt kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Salah satu dari unsur tersebut adalah negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunitas pendidik. Komunitas tersebut harus berpartisipasi aktif mendiskusikan berbagai kebijakan sebelum hal itu ditentukan oleh negara. Para kepala sekolah perlu terus menerus mengikuti perkembangan prakarsa kebijakan yang sedang

¹⁹*Op.Cit*, hlm 11-13

dipertimbangkan oleh pemerintah. Melalui asosiasi pendidikan local dan nasional, para kepala sekolah memiliki suara dalam mempertimbangkan kebijakan tersebut. Kepala sekolah juga agen komunitas local yang melayani orang tua yang mengirim putra-putrinya ke sekolah dan berusaha memelihara lingkungan pendidikan yang bisa menjawab kebutuhan anak-anak mereka. Para orang tua berhak mengeluh apabila putra-putrinya terpengaruh kondisi sekolah yang negatif. Bersama orang tua murid, kepala sekolah dan guru harus bekerja sebagai tim untuk menjawab kebutuhan anak-anak.²⁰

Dengan demikian, jelas bahwa kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia disekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah nya melalui program-program yang dilaksanakan secara terlaksana dan bertahap.

a. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Depdiknas (2006:32), kepala sekolah memiliki beberapa peran utama, yaitu:

- a. Educator (pendidikan). Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha akan

²⁰ Syafaruddin & Nasrul, *Kepemimpinan pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2013), hlm. 140-141

memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

- b. **Manajer.** Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah. In house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan diluar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.
- c. **Administrator.** Kepala sekolah berperan sebagai pengelola keuangan, bahwa untuk pencapaian peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan memengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah seyogianya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.
- d. **Supervisor.** Supervisi sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat dilakukan melalui kegiatan

kunjungan kelas untuk mengamati dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

- e. Leader (pemimpin). Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil; dan (7) teladan.
- f. Wirausahawan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan

yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan-perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

Sejauh mana kepala sekolah dapat mewujudkan peran-peran diatas, secara langsung maupun secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Adapun fungsi pemimpin pendidikan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Menciptakan suasana persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan.
- b) Membantu kelompok untuk mengorganisasi diri, yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan
- c) Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
- d) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
- e) Memberikan kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.
- f) Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

2. Pengertian Efektivitas Sekolah

Dalam memaknai efektivitas setiap orang dapat member arti yang berbeda sesuai dengan sudut pandang dan kepentingan-kepentingan masing-masing. Secara umum teori keefektivitasan berorientasi pada tujuan. Hal ini sesuai dengan beberapa pendapat yang dikemukakan ahli tentang keefektivan seperti yang dikemukakan dari Aan Komariah, menurut Etzioni bahwa keefektivan adalah derajat dimana organisasi mencaapi tujuannya, sedangkan menurut Steers keefektifan menekankan perhatian pada kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan yang akan dicapai. ²¹Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur, atau mujarab, dapat membawa hasil.²²

Jadi efektifitas adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas menunjukkan ketercapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas sekolah terdiri dari dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan dan personel lainnya; siswa, kurikulum, sarana-prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dengan masyarakatnya, pengelolaan bidang khusus lainnya hasil nyatanya merujuk kepada hasil yang diharapkan bahkan menunjukkan kedekatan/kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan.

Efektifitas juga ditelaah dari:

1. Masukan yang merata
2. Keluaran yang banyak dan bermutu tinggi;

²¹Aan Komariah dan Cipi Triatna, 2005, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 7

²²Depdikbud, 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka

3. Ilmu dan keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun
4. Pendapatan lulusan yang memadai²³

Berbagai kelemahan yang berkembang di masyarakat dan dengan mempertimbangkan akar budaya masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama, maka sekolah di Indonesia seharusnya dikembangkan untuk

Efektivitas merupakan suatu dimensi tujuan manajemen yang berfokus pada hasil, sasaran, dan target yang diharapkan. organisasi Sekolah yang efektif adalah sekolah yang menetapkan keberhasilan pada *input*, *proses*, *output* dan *outcome*. Pemahaman tentang sekolah yang efektif terlebih dahulu perlu memahami sekolah sebagai suatu sistem. Hal ini penting karena konsep sekolah efektif terkait erat dan tak terpisahkan dengan pemahaman secara komprehensif mengenai sekolah sebagai suatu sistem yang secara keseluruhan terdiri atas komponen *input*, *proses* dan *output/outcome*. Pengetian efektivitas secara umum adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Sehingga dapat mempelajari materi kurikulum yang esensial di sekolah. Sekolah harus mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana termuat di kurikulum. Kurikulum terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kuantitas, kualitas, waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas

²³ Engkoswara, 1988, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Dirjen Dikti.

adalah sama dengan hasil yang diharapkan.²⁴ Efektivitas sekolah sering dihubungkan dengan *school efficiency* (efisiensi sekolah). Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

Secara konseptualisasi efektivitas sekolah mempunyai 6 (enam) elemen diantaranya yaitu:

1. *What criteria* (apa cerita)
2. *Effective for whom* (efektivitas untuk siapa)
3. *Who to whom* (defenisi untuk siapa)
4. *How to define* (bagaimana mengevaluasi)
5. *When to evaluator* (kapan dievaluasi)
6. *Under what enenvironmental constraints* (di bawah kendali lingkungan apa).²⁵

Efektivitas sekolah menunjukkan pada kemampuan sekolah dalam menjalankan fungsinya secara maksimal. Fungsi untuk mencapai efektivitas sekolah dibagi menjadi 5 (lima) antara lain:

1. Fungsi ekonomis adalah memberikan bekal kepada siswa agar dapat melakukan efektivitas ekonomi, sehingga dapat hidup sejahtera.
2. Fungsi sosial-kemanusiaan adalah sebagai media bagi siswa untuk beradaptasi dengan kehidupan masyarakat.
3. Fungsi politis adalah sebagai wahana untuk memperoleh pengetahuan tentang hak dan kewajiban sebagai warga Negara, serta mengacu kepada

²⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 62

²⁵ Eru Wibowo, 2012. *Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pelaksanaan Pendidikan*. *Jurnal Online*. <http://jurnalonlinependidikan.co.id>. Di akses Tanggal 26 April 2013

kontribusi sekolah untuk pengembangan politik pada level masyarakat yang berbeda.

4. Fungsi budaya media untuk melakukan transmisi dari transformasi budaya untuk pengembangan level sosial yang berbeda.
5. Fungsi pendidikan sekolah sebagai wahan untuk proses pendewasaan dan pembentukan kepribadian siswa. Serta kontribusi sekolah dalam mengembangkan dan pemeliharaan pendidikan pada level yang berbeda.²⁶

Fungsi-fungsi tersebut ada yang menjadi fungsi umum (*notice function*) dalam arti berlaku bagi semua jenis dan/atau jenjang sekolah, dan ada pula yang lebih menonjol pada jenis-jenis sekolah tertentu (*distinctive function*), seperti pada sekolah-sekolah yang memiliki ciri keagamaan, sekolah-sekolah kejuruan, atau jenis-jenis sekolah lainnya. Oleh karena kata efektif itu sendiri mengandung pengertian tentang derajat pencapaian tujuan yang ditetapkan, maka upaya perumusan konstruk dan indikator efektivitas sekolah tidak dapat dilepaskan dari konsep tentang kemampuan (kompetensi) yang hendak dikembangkan melalui pendidikan di sekolah.

Dengan memperhatikan empat pilar pendidikan, berbagai kelemahan yang berkembang di masyarakat, dan mempertimbangkan akar budaya masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama. Penilaian efektivitas sekolah perlu dilakukan dengan mengkaji bagaimana seluruh komponen sekolah itu berinteraksi satu sama lain secara terpadu dalam mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu efektivitas sekolah . sejatinya, gerakan sekolah efektif (*effective school movement*) dimulai akhir tahun 1970-an dan awal tahun 1990-an, dengan

²⁶ *Ibid.* hlm. 64

penelitian Ronald Edmonds dari Havard Univercity. Edmons mendefenisikan sekolah efektif adalah sekolah yang skor prestasi pelajar (keberhasilan siswa) tidak terlalu bervariasi dari segi status sosioekonomi. Menurutnya ada lima karakteristik sekolah efektif, yaitu:²⁷

- 1) Kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat
- 2) Harapan yang tinggi terhadap pestasipelajar
- 3) Menekankan pada keterampilan dasar
- 4) Keteraturan dan atmosfir terkendali
- 5) Seringnya penilaian terhadap prestasi pelajar

Berdasarkan kajian terhadap sejumlah hasil penelitian tentang sekolah efektif di berbagai negara seperti Australia, Amerika Serikat, Belanda dan Inggris dirumuskan 11 karakteristik sekolah efektif, yaitu:²⁸

Tabel 2.1: Karakteristik Sekolah Efektif

Aspek	Indikator
<i>Profesional leadership</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Firm and Purposeful</i> • <i>A participate approach</i> • <i>The leading profesional</i>
<i>Shared vision and goals</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unity of purpose</i> • <i>Consistency of practice</i> • <i>Collegiality and collaboration</i>

²⁷ Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 180

²⁸*Op.Cit.* hlm: 68-69

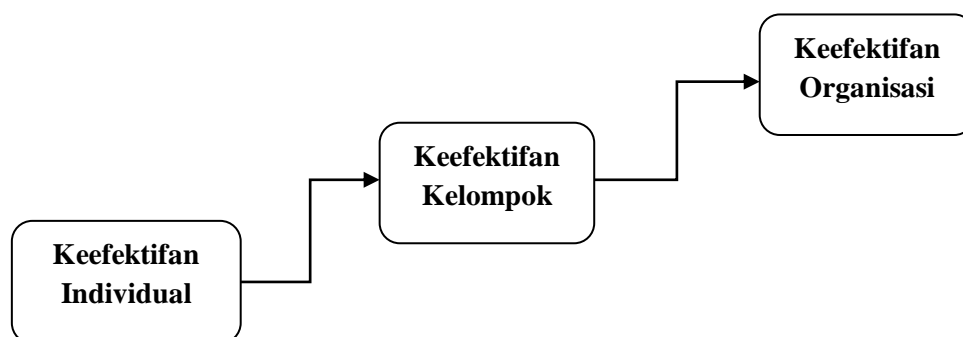
<i>A learning environment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>An orderly atmosphere</i> • <i>An attractive working environment</i> • <i>Maximization of learning time</i>
<i>Learning</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Academic emphasis</i> • <i>Focus on achievement</i>
<i>Purposeful teaching</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>High expectation all round</i> • <i>Communication expectations</i> • <i>Providing intellectual challenge</i>
<i>Positive reinforcement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Clear and fair discipline</i> • <i>Feedback</i>
<i>Monitoring progress</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Monitoring pupil performance</i> • <i>Evaluating school performance</i>
<i>Pupils' rights and responsibilities</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Raising pupil self-esteem</i> • <i>Positions of responsibility</i> • <i>Control of work</i>
<i>Home/school partnership</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Parental involvement in their children's learning</i>
<i>A learning organization</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>School-based staff development</i>

Kepemimpinan sekolah merupakan suatu aspek penting bagi efektivitas sekolah. Kekuasaan seringkali terpusat kepada kepala sekolah yang memberi pelayanan sebagai pemimpin pengajaran bagi sekolah, tetapi kepemimpinan juga dapat mencakup peran guru dan warga sekolah. Seseorang Sekolah efektif

perspektif pengorganisasian sekolah, menerapkan keseimbangan pemberdayaan, rendahnya tingkat hukuman fisik, kepala sekolah mengembangkan kekuasaan, hubungan sekolah dengan orangtua terbuka, staf dengan harapan positif terhadap siswa, dan bentuk organisasi yang melibatkan siswa secara akademik dan secara sosial bekerja sama dengan siswa. Efektivitas sekolah yang tinggi merupakan kerja sama dari siswa dari pada memaksa.

1. Perspektif keefektifan

Perspektif keefektifan melalui tingkat yang mendasar adalah keefektifan Individual, Keefektifan Kelompok, dan Keefektifan Organisasi. Hubungan antara ketiga perspektif disajikan pada gambar dibawah. Panah penghubung menunjukkan bahwa keefektifan kelompok tergantung pada keefektifan individu, dan keefektifan organisasi tergantung pada keefektifan kelompok. Hubungan yang pasti antara ketiga perspektif itu bervariasi, tergantung pada berbagai faktor seperti macam organisasi, pekerjaan yang dilakukan, dan penggunaan teknologi dalam melakukan pekerjaan tersebut.²⁹



Gambar 2.1: Tingkatan Keefektifan

²⁹ Herman Sofyandi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 34-35

2. Kriteria Umum Efektivitas

Pencapaian Tujuan

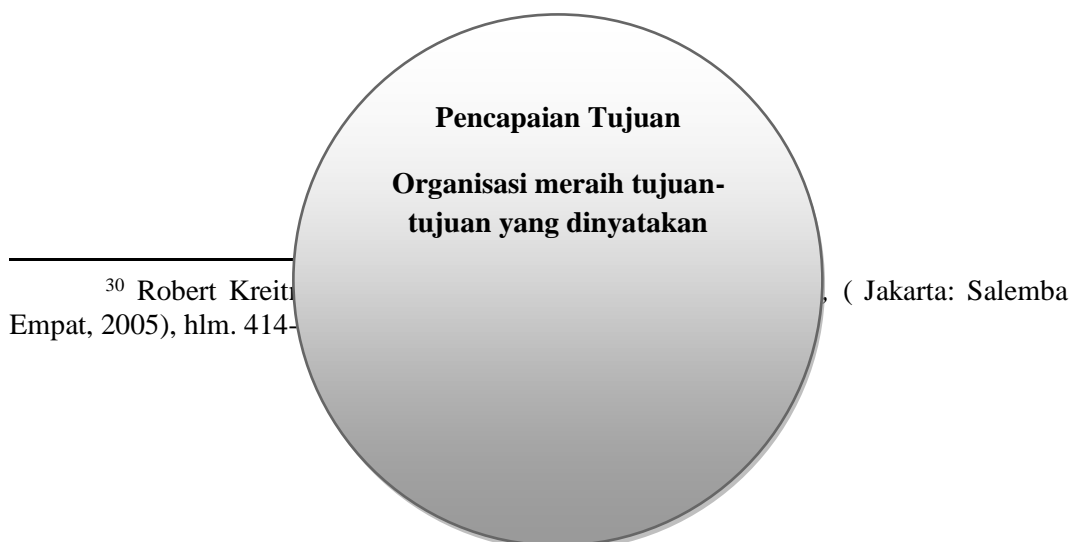
Pencapaian tujuan merupakan kriteria efektivitas organisasi yang paling banyak digunakan. Hasil atau output utama organisasi dibandingkan dengan tujuan atau sasaran yang telah dinyatakan sebelumnya. Penyimpangan, baik lebih atau kurang, membutuhkan tindakan korektif.

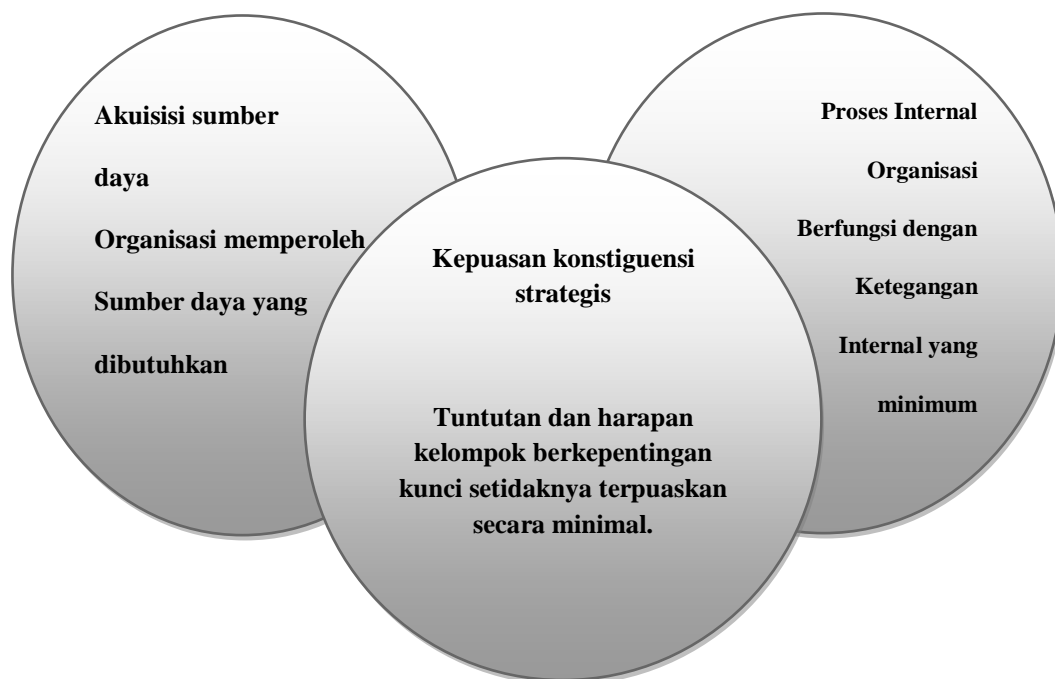
Akuisisi Sumber Daya

Kriteria kedua ini berhubungan dengan input dan bukannya output. Sebuah organisasi dianggap efektif dalam kaitannya dengan hal bila ia memperoleh faktor-faktor produksi yang diperlukan seperti bahan baku, modal, serta keahlian teknis dan manajerial. Organisasi *Salvation Army* menilai efektivitas mereka dalam hubungannya dengan berapa banyak dana yang mereka dapatkan dari sumbangan perusahaan dan pribadi.

Proses Internal

Beberapa pihak mengacu kriteria efektivitas ketiga ini sebagai pendekatan “sistem yang sehat”. Sebuah organisasi disebut sebagai sistem yang sehat bila informasi yang mengalir dengan lancar dan bila terdapat loyalitas, komitmen, kepuasan kerja, dan kepercayaan karyawan. Tujuan dapat ditetapkan untuk segala proses internal ini.³⁰





Gambar 2. 2 : Empat Cara Untuk Menilai Keefektivitan Organisasi

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas sekolah

Efektivitas sekolah mengacu pada tingkat kinerja unit organisasi, kinerja organisasi dapat terlihat dari *output* organisasi yang pada akhirnya dapat diukur dari hasil prestasi siswa, dan tingkat melanjutkan study siswa ke perguruan yang lebih tinggi.

Studi Scheerens yang dikemukakan oleh Dharma, dalam Depdiknas (2006:5), yang dilakukan pada negara maju dan negara berkembang menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan keefektifan sekolah. Pengoperasian faktor-faktor ini menurut prilaku menghasilkan sejumlah indikator keefektifan sekolah seperti prestasi, orientasi, harapan tinggi, kepemimpinan pendidikan, consensus, dan kohesi antar staf, kualitas kurikulum/kesempatan belajar,

iklim/budaya sekolah, potensi evaluatif, keterlibatan orang tua, iklim kelas, dan waktu belajar.³¹

Menurut Dharma dalam Depdikas efektivitas sekolah dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah dan supervisi pengajaran yang dilakukannya.³² Selain ketiga faktor tersebut, keefektifan sekolah juga dipengaruhi oleh iklim sekolah, dan kinerja guru. Tidak ada faktor tunggal, langsung atau tidak yang mempengaruhi keefektifan sekolah, semua variabel dalam kerangka konseptual tersebut berinteraksi dalam mempengaruhi keefektifan sekolah.

Jadi, efektivitas sekolah dalam penelitian ini merupakan sekolah yang mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menciptakan dan melaksanakan 23 proses KBM untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini memerlukan adanya visi-misi yang jelas, adanya kerjasama antar warga sekolah, sarana, dan prasarana yang memadai serta menekankan pada keberhasilan peserta didik yang pada dasarnya akan menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan

B. Penelitian Terdahulu

1. Muhdi Harso dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah di SMK kabupaten Pematang”³¹. Sampel yang digunakan 300 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate simple random sampling* jenis

³¹Depdiknas, *Buku 1 Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah*, Jakarta: Depdikbud, hlm. 7

³²*Ibid.* hlm. 7

angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah angket tertutup (berstruktur) yang terdiri atas pertanyaan dan pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendiriannya. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah, baik secara sendiri maupun bersama-sama. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi pada keefektifan sekolah besarnya 41,8% kontribusi kinerja guru pada keefektifan sekolah besarnya 24,2% dan kontribusi secara bersama-sama besarnya 43,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kedua variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap keefektifan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah sebesar 54,7% di bandingkan kinerja guru sebesar 17,1%. Perbedaan dan persamaan penelitian yang akan saya teliti yaitu sama- sama menggunakan *proportionate simple random sampling*. Sedangkan perbedaan penelitian ini terdapat tempat penelitian, penelitian saya dilaksanakan di SMA dan penelitian ini dilaksanakan di SMK. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 300 guru dan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 98 guru. Selanjutnya, perbedaan penelitian juga terletak pada indikator variable kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas sekolah, dan kinerja guru.³³

³³Muhamdi Harso, *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Di SMK Kabupaten Pemalang*, Semarang: Unnes, 2012

2. Hasil penelitian Hairuddin Mohd Ali, Salisu Abba yangaiya yang berjudul *“investigating the influence of distributed leadership on school effectiveness: A mediating role of teacher”commitmen”*. Sampel penelitian 301guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan didistribusikan dan efektivitas sekolah dengan koefisien standar 0,68. Kaitannya penelitian ini dan penelitian di atas adalah membahas tentang kepala sekolah dan efektivitas sekolah perbedaannya terletak pada jumlah variable dan terletak pada pengujian hipotesisnya.³⁴

C. Kerangka Pikir

Efektivitas merupakan ketercapaian hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Suatu sekolah dikatakan efektif jika tujuan bersama dapat dicapai, dan belum bisa dikatakan efektif meskipun tujuan individu yang ada di dalamnya dapat dipenuhi. Oleh karena itu, efektivitas dapat dijadikan barometer untuk mengukur keberhasilan pendidikan.

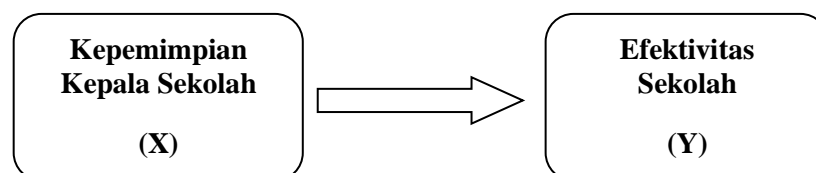
Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu sekolah menjadi sekolah yang efektif. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Menjadi sekolah yang efektif perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, karena dapat mempengaruhi,

³⁴Muhammad Ali Hairuddin, Salisu Abba Yangaiya, *Journal : Investigating the Influence of Distributed Leadership on School Effectiveness: A Mediating Role of Teachers Commitmen. Katsina State. Negia*, 2015

mendidik, menggerakkan, mendorong dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan.

Kepala madrasah merupakan input dalam penelitian. Karena kepala madrasah merupakan objek utama dalam penelitian ini, yang dilakukan adalah pelaksanaan kemampuan kepala madrasah terhadap efektivitas madrasah di Madrasah Aliyah Swasta Al-wasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan, yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin guna meningkatkan keefektifitasan sekolah.

Berdasarkan kerangka pikir peneliti dari kedua variabel diatas yaitu: variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan variabel efektivitas sekolah maka kerangka fikir yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah.



Gambar 2.3: Kerangka pikir Peneliti

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu di uji. Berdasarkan uraian kerangka pikir yang telah

dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Terdapat adanya kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap efektivitas sekolah/madrasah di Madrasah Aliyah Swasta Al-wasliyah Ismailiyah No.82 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Disain Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut.³⁵ Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antarvariabel penelitian yang dilanjutkan dengan menghitung besar Kontribusi Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah di Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No.82 Medan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati.³⁶ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

³⁵ Sugiono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.7

³⁶ Syafaruddin dkk, *Metodelogi Penelitian*,(Medan: IAIN Sumatera Utara, 2006), hlm. 46

seluruh guru dan kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh).³⁷ Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling*. Metode ini digunakan karena peneliti merujuk pada pendapat salah seorang ahli yang mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua populasinya sehingga penelitiannya merupakan populasi.

C. Defenisi Operasional Variabel

Dimaksud definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antarvariabel yang digunakan dalam penelitian, secara detail perihal definisi operasional dapat dijelaskan seperti berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, motivasi atau mendorong semangat kerja, dan mengawasi. Terdiri dari 22 butir pernyataan. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban SL (Selalu), SS (sangat sering), S

³⁷*Ibid.* hlm.47

(Sering), KK (Kadang-kadang), dan TP (Tidak Pernah). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SL) Selalu	5
2	(SS) Sangat Sering	4
3	(S) Sering	3
4	(KK) Kadang- Kadang	2
5	(TP) TidakPernah	1

Tabel 3.1: Bobot Penilaian kepemimpinan Kepala Sekolah

2. Efektivitas Sekolah

Definisi operasional variabel efektivitas sekolah adalah skor total yang diperoleh dari kuisisioner efektivitas sekolah yang meliputi aspek adanya visi dan misi yang dapat dipahami bersama, kerjasama masyarakat, sarana dan prasarana, dan menekankan pada keberhasilan peserta didik. Terdiri dari 23 butir pernyataan. Variabel efektivitas sekolah dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SL (Selalu), SS (sangat sering), S (Sering), KK (Kadang-kadang), dan TP (Tidak Pernah), Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(SL) Selalu	5
2	(SS) Sangat Sering	4
3	(S) Sering	3
4	(KK) Kadang- Kadang	2
5	Tidak Pernah	1

Tabel 3.2 Bobot Penilaian Efektivitas Eekolah

D. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Widoyoko, angket atau kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.³⁸ Untuk memudahkan pengukuran variabel, maka disusun kisi-kisi instrument untuk setiap variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner dengan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (S), Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-Kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL= 5, SS= 4, S= 3, KK= 2, dan TP= 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL= 1, SS= 2, S=3, KK= 4, dan TP= 5.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.3: Daftar kisi- kisi instrumen

No	Variable	Indikator	Sub Indikator	No Item	Jumlah Item
1	Kepemimpinan kepala sekolah (diadopsi dari pendapat Soelardi dalam	Mempengaruhi Bawahan	a. Memiliki kepribadian yang kuat	1,2,3	3
			b. Kemampuan berkomunikasi	4,5,6	3

³⁸Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 13

	Mulyasa (2005:107)				
		Mendidik Bawahan	a. Mampu meningkatkan profesionalisme guru b. Mampu membina kepribadian guru	7,8,9 10,11, 12	3 3
		Menggerakkan Bawahan	a. Merumuskan dan menjalankan visi-misi organisasi b. Memberi contoh yang baik terhadap bawahan	13, 14, 15 16, 17, 18	3 3

		Memotivasi atau mendorong semangat kerja bawahan	a. Memberikan pujian dan hukuman (<i>rewards and punishment</i>) b. Mencukupi keperluan bawahan dalam tugasnya	19, 20 21, 22,23	2 3
		Mengawasi	a. Melakukan supervisi kepada guru b. Melakukan monitoring kehadiran guru	24,25, 26 27,28, 29, 30	2 4
2.	Efektivitas Sekolah (diadopsi dari pendapat Mortimore & Mortimore (1991))	Visi dan misi yang dipahami bersama	a. Visi misi sekolah dinyatakan dengan jelas b. Perencanaan program sekolah	1,2,3,4 5,6,7, 8	4 4
		Kerja sama masyarakat	partisipasi masyarakat	9,10, 11	3
		Sarana	a. Kelengkapan	12,13,14,	4

	prasarana	saranan dan prasarana	15	
		b.Kelengkapan belajar bagi siswa	16, 17, 18, 19, 20	5
Menekankan pada keberhasilan peserta didik		a.Kebermaknaan KBM	21 22,23, 24	4
		b.Keberhasilan peserta didik	25, 26, 27, 28, 29, 30	6

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dari tujuan penelitian, tersedia waktu, tenaga dan biaya. Untuk menghubungkan penelitian dengan unit analisisnya, maka dikembangkanlah instrument penelitian. Instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. Untuk mendapatkan data yang baik, instrument penelitian khususnya, angket dan tes harus memenuhi setidaknya syarat berikut:

1. Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas memebicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrument penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrument penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrument

penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula. Instrument penelitian harus memiliki instrument yang berbeda, untuk tujuan penggalan pengetahuan.

Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu: ³⁹

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

Keterangan:

x = Skor butir

y = Skor total

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Banyak siswa

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis r *product moment*)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X Kepemimpinan Kepala Madrasah terangkum dalam tabel berikut ini:

³⁹Indra Jaya. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. hlm. 147

Tabel 3.4: Hasil Butir Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.464	0.444	Valid
2	Butir2	0.646	0.444	Valid
3	Butir3	0.813	0.444	Valid
4	Butir4	0.843	0.444	Valid
5	Butir5	0.753	0.444	Valid
6	Butir6	0.761	0.444	Valid
7	Butir7	0.485	0.444	Valid
8	Butir10	0.580	0.444	Valid
9	Butir12	0.761	0.444	Valid
10	Butir13	0.472	0.444	Valid
11	Butir14	0.463	0.444	Valid
12	Butir15	0.538	0.444	Valid
13	Butir16	0.806	0.444	Valid
14	Butir18	0.744	0.444	Valid
15	Butir19	0.548	0.444	Valid
16	Butir21	0.645	0.444	Valid
17	Butir22	0.783	0.444	Valid
18	Butir25	0.745	0.444	Valid
19	Butir26	0.780	0.444	Valid
20	Butir28	0.590	0.444	Valid
21	Butir29	0.813	0.444	Valid
22	Butir30	0.597	0.444	Valid

Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X kepemimpinan kepala madrasah terdapat 22 butir instrument yang valid yakni 1,2,3, dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 8, yakni nomor butir 8,9, dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 20-2 = 18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{tabel} 0,444$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x kepemimpinan kepala madrasah diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian selanjutnya sebanyak 22 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Efektivitas Madrasah, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

Tabel 3.5 : Hasil Butir Uji Validitas Efektivitas Madrasah

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.570	0.444	Valid
2	Butir2	0.819	0.444	Valid
3	Butir3	0.814	0.444	Valid
4	Butir4	0.607	0.444	Valid
5	Butir5	0.807	0.444	Valid

6	Butir6	0.797	0.444	Valid
7	Butir7	0.685	0.444	Valid
8	Butir9	0.600	0.444	Valid
9	Butir10	0.804	0.444	Valid
10	Butir11	0.807	0.444	Valid
11	Butir12	0.797	0.444	Valid
12	Butir15	0.570	0.444	Valid
13	Butir16	0.819	0.444	Valid
14	Butir18	0.753	0.444	Valid
15	Butir19	0.529	0.444	Valid
16	Butir21	0.600	0.444	Valid
17	Butir22	0.804	0.444	Valid
18	Butir25	0.807	0.444	Valid
19	Butir26	0.797	0.444	Valid
20	Butir28	0.592	0.444	Valid
21	Butir29	0.814	0.444	Valid
22	Butir30	0.607	0.444	Valid

Efektivitas Madrasah

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y Efektivitas madrasah diatas menunjukkan instrument yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 22 butir.

2. Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dana kelak juga dapat digunakan di waktu lainya untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah

kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonstistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin memepercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.⁴⁰

Untuk menguji reliabilitas tes bebentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :⁴¹

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

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} :Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$:Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 :Varians total

n :Jumlah soal

N : Jumlah responden

⁴⁰Syahrum & Salim.2013.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. hlm. 131-135.

⁴¹ Suharsimi Arikunto. 2007.*Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. hlm.109

Dengan kriteria reliabilitas tes :

$r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0.943
2.	Evektivitas Madrasah	0.956

Tabel 3.6: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,943 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya

0,70.⁴² Dengan demikian angket variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel Efektivitas madrasah sebesar 0,956 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel Efektivitas madrasah adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

E. Analisis Data

Manurut Suharsimi Arikunto, kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁴³ Setelah data diperoleh lalu diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS *Statistics* versi 20.

1. Uji Deskripsi Data

a. Mean

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

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

⁴²S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 165.

⁴³ Suharsimi Arikunto , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992) hlm. 203

Keterangan:

M = Mean

ΣX = Jumlah dari nilai X

N = banyaknya angka/nilai X

b. Median

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$M_e = T_b + p \left\langle \frac{\frac{n}{2} - F}{f} \right\rangle P$$

Keterangan:

T_b = tepi bawah kelas Median

P = panjang kelas interval

N = banyaknya data (Σf)

F = frekuensi kumulatif sebelum M_e

f = frekuensi pada kelas M_e

c. Modus

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$M_o = T_b + p \left(\frac{d_1}{d_1 + d_2} \right)$$

Keterangan:

T_b = tepi bawah kelas modus

P = panjang kelas interval

d_1 = selisih frekuensi kelas modus dengan frekuensi kelas sebelumnya

d_2 = selisih frekuensi kelas modus dengan frekuensi kelas sebelumnya

d. Standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = X - M_X = Deviasi

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

N = banyaknya angka/ nilai X

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.

Uji normalitas data, digunakan uji liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁴⁴

1) Membuat H_a dan H_0

2) Menghitung rata-rata

$$\bar{X} = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}$$

⁴⁴Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CiptaPustaka Media Perintis, hlm.252-253.

3) Setiap data X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan angka baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan

menggunakan rumus :

$$Z_i = \frac{X_i - \bar{x}}{s}$$

4) Menghitung nilai $S(Z_i)$ dengan rumus :

$$S(Z_i) = \frac{F_{kum}}{n}$$

5) Menghitung peluang $F(Z_i)$ dengan menggunakan tabel distribusi normal wilayah luas kurva normal (Z)

6) Menggunakan selisih $F(Z_i) - S(Z_i)$ dan menentukan mutlaknya

7) Menentukan nilai L_0 yaitu nilai terbesar L_{tabel} . jika $L_0 < L_{tabel}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal (H_0 diterima).

b. Uji Homogenitas

Disamping pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data pada Sampel, perlu kiranya peneliti melakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Pengujian homogenitas sampel menjadi sangat penting apabila peneliti bermaksud melakukan generalisasi untuk hasil penelitiannya serta penelitian yang data penelitiannya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi.

Uji homogenitas data digunakan perbandingan dua variabel dengan rumus uji Barlet:

$$F = \frac{\text{Varianterbesar}}{\text{Varianterkecil}}$$

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

c. Uji Linieritas dan Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = dibaca Y topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila $X = 0$ (harga konstan atau konstanta)

b = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $b (-)$ maka terjadi penurunan

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut:⁴⁵

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

e. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi kepemimpinan kepala madrasa terhadap efektivitas madrasah di MAS Alwasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan, dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

H_a : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung} > F_{tabel}) maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari

⁴⁵*Ibid.*, hlm. 224.

$F_{\text{tabel}}(F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}})$ maka H_0 diterima dan H_a diterima atau terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Dengan taraf signifikan

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Adapun prosedur penelitian dibagi dalam beberapa langkah sebagai berikut:

1. Tahap Awal (Persiapan dan Perencanaan)

Kegiatan yang dilakukan pada tahap awal adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan observasi.
- 2) Melakukan wawancara dengan wakil kepala madrasah Aliyah Al-washliyah jl. Ismailiyah No. 82 Medan.
- 3) Menentukan masalah, judul, dan waktu penelitian
- 4) Menentukan populasi dan sampel
- 5) Menyusun dan mengembangkan instrument penelitian

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan adalah sebagai berikut :

- 1) Memvalidkan tes/ instrumen penelitian kepada validator.
- 2) Mengamati aktivitas guru di sekolah yang berkaitan dengan komitmen kerja.
- 3) Membagi angket ke guru.
- 4) Melakukan analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji independensi variabel-variabel bebas. Pengujian Hipotesis Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis

adalah: hipotesis 1 dan 2 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana serta pengujian linearitas regresi. Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda. Dan untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik parsial.

- 5) Menarik kesimpulan dari data yang diperoleh tentang hasil penelitian dan memberikan saran kepada peneliti selanjutnya.

3. Tahap Akhir Penelitian

Pada tahap akhir penelitian akan dilaksanakan penyusunan laporan penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah (X), variabel efektivitas madrasah (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

Statistics		
	KONTRIBUSI KEPEMIMPINAA N	EFEKTIVITA S MADRASAH
N Valid	30	30
N Missing	0	0
Mean	86,40	92,30
Std. Error of Mean	2,116	2,137
Median	84,00	97,00
Mode	81 ^a	100
Std. Deviation	11,593	11,707
Variance	134,386	137,045
Range	47	41
Minimum	57	64
Maximum	104	105
Sum	2592	2769

1. Analisa Deskriptif

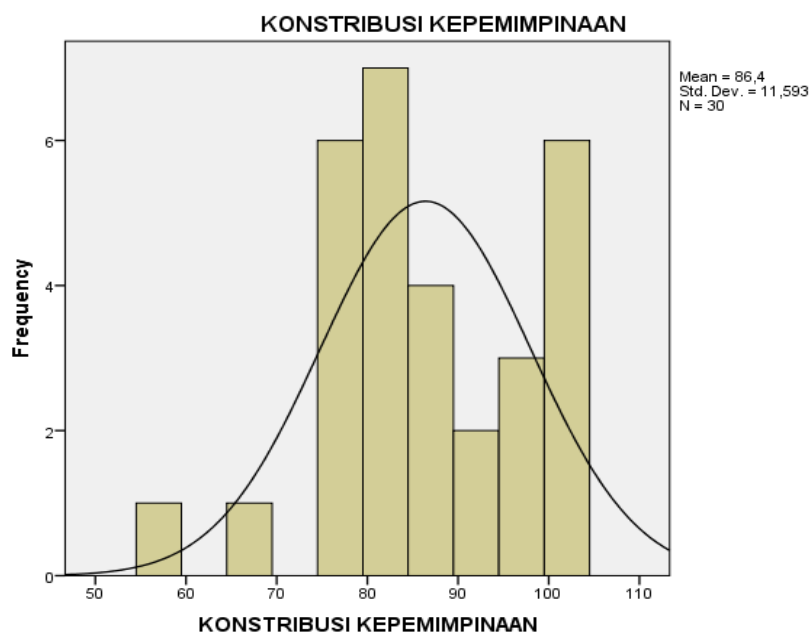
a. Deskripsi Data Variabel Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan Kepala Madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 57 dan yang tertinggi adalah 104. Rata-rata 86,40, simpangan baku 11.593 , median 84.00 dan modus 81. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	57 – 64	1	3.333%
2	65 – 73	2	6.666%
3	74 – 82	12	40%
4	83 – 91	8	26.666%
5	92 – 100	5	16.666%
6	101 – 109	3	10%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kontribusi kepemimpinan kepala madrasah (X) sebanyak 15 orang (49.999%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (26,666 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 8 orang (37.5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable kontribusi kepemimpinan kepala madrasah condong kekanan.

b. Deskripsi Data Variabel Efektivitas Madrasah (Y)

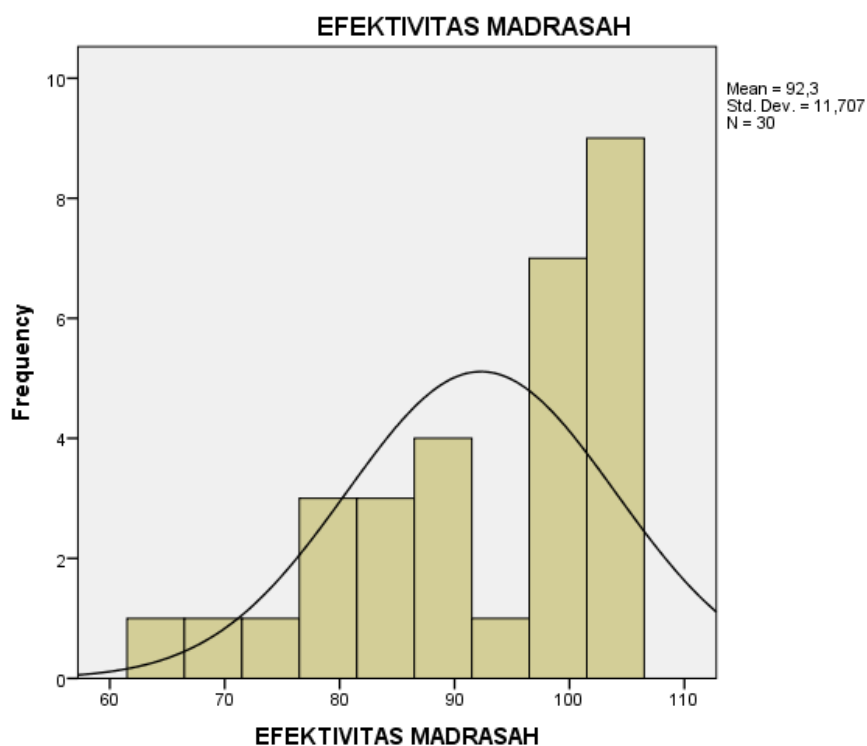
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel efektivitas madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 64 dan yang tertinggi adalah 104. Rata-rata 92.30, simpangan baku 11.707, median 97.00, dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable efektivitas madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Madrasah

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	64 – 71	2	6,666%
2	72 – 79	3	10%
3	80 – 87	7	23.333%
4	88 – 95	3	10%
5	96 – 103	13	43.333%
6	104 – 111	2	6.666%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor efektivitas madrasah (Y) sebanyak 12 orang (39,999%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3orang

(10%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak orang (49.999%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektivitas madrasah umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Efektivitas Madrasah

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi

alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kontiribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	0.632	1.157	Normal
Efektivitas Madrasah (Y)	0.820	0.136	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.632 nilai probabilitas Y sebesar 0.820. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
- b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah(X), terhadap variabel terikat Efektivitas Madrasah (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) Terhadap Efektivitas Madrasah (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,186	1	196,186	1,454	,238 ^b
	Residual	3778,114	28	134,33		
	Total	3974,300	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan variabel Efektivitas Madrasah (Y) diperoleh angka $F_h = 1.454 < F_t = 2.558$ pada signifikansi $0.238 > 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan

untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : data populasi homogen
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat table
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	6.000 ^a	10.1	Homogen
Efektivitas Madrasah (Y)	7.200 ^a	8.67	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 6.000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df =$

19 diperoleh besaran 10.1. Dengan demikian H_0 untuk variabel Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Efektivitas Madrasah diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7.200 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 17$ diperoleh besaran 8.67. Dengan demikian H_0 untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah berhubungan secara signifikan terhadap Efektivitas Madrasah.

Untuk menguji hipotesis yakni kontribusi kepemimpinan berhubungan secara signifikan terhadap Efektivitas Madrasah digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) Efektivitas Madrasah (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,049	,015	11,616

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan Efektivitas Madrasah (Y) sebesar 0.222 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.049 yang memberikan makna bahwa Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) memberikan hubungan lemah sebesar $0.049 \times 100 \% = 4.9 \%$ terhadap Efektivitas Madrasah (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Efektivitas Madrasah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4.496$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (4.496) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\check{Y} = 72.915 + 0.224X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kontribusi Kepemimpinan kepala madrasah meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Madrasah juga akan meningkat sebesar $72.915 + 0.224 = 73.175$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala madrasah mempunyai hubungan lemah dan signifikan dengan efektivitas Madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) sebanyak 15 orang

(49.999%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (26,666 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 8 orang (37.5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kontribusi kepemimpinan kepala madrasah di bawah rata-rata.

Sebaran skor efektivitas madrasah (Y) sebanyak 12 orang (39,999%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (10%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (49.999%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektivitas madrasah umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan Efektivitas Madrasah (Y) sebesar 0.049 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.005 yang memberikan makna bahwa Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) memberikan hubungan yg lemah sebesar $0.049 \times 100 \% = 4.9 \%$ terhadap Efektivitas Madrasah (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Efektivitas Madrasah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4.496$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (4.496) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah meningkat sebesar satu unit maka

Efektivitas Madrasah juga akan meningkat sebesar $72.915 + 0.224 = 73.175$ satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Awang Setiawan menyatakan kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol semata, akan tetapi keberadaannya harus dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin diraih sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yaitu apakah kepemimpinannya mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien serta terpadu dengan proses manajemen yang dilakukannya. Dalam konsep manajemen pendidikan modern menggariskan bahwa efektivitas manajemen sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan manajernya dalam membuat keputusan bermutu dengan menerapkan langkah-langkah yang bermutu juga. Oleh karena itu, tuntutan yang paling penting dalam bidang manajemen sekolah adalah kebutuhan akan manajer dan pemimpin sekolah yang profesional yang dapat memanfaatkan sumber-sumber potensial yang ada dalam organisasi sekolah secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja organisasi.⁴⁶

⁴⁶Awang Setiawan, Jurnal Administrasi Pendidikan, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektifitas Sekolah" (Vol. XXIII No. 1, April 2016), hlm. 131

2. Ade Irawan menyatakan dalam mengoptimalkan efektivitas sekolah, perlu di dukung oleh berbagai faktor-faktor yang berpengaruh positif dan signifikan, diantaranya yaitu penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah yang harus dilakukan secara menyeluruh dari seluruh dimensi. Dimensi efektivitas sekolah merupakan tahapan pencapaian kualitas sebuah sekolah yang merupakan harapan dan cita-cita sebuah organisasi untuk menuju target menjadi sekolah efektif dan unggul dimasa depan. Dengan demikian, efektivitas sekolah, kepemimpinan visioner kepala sekolah, kinerja guru, kreativitas, berfikir inovatif menjadi amat penting dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, oleh karena itu semua aspek dan dimensi perlu didorong dan dikembangkan.⁴⁷
3. Sri Setiyani juga menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama hasilan suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi,

⁴⁷Ade Irawan, Jurnal Administrasi, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasa” (Vol.XXII No.2, Oktober 2015), hlm. 117

manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah.⁴⁸

4. Sejalan dengan itu Nur Cahya Edi Sukander menyatakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan tujuan sekolah melalui pelaksanaan program secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang baik dan memadai sehingga dapat menghasilkan inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.⁴⁹

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Efektivitas Madrasah, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Efektivitas.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.

⁴⁸Sri Setiyati, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, (Vol 22, No.2. Oktober 2014), hlm. 202

⁴⁹Nur Cahya Edi Sukendar, Jurnal Manajemen Pendidikan, “Pengaruh Keterampilan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon Kabupaten Jepara” (Vol 2, No.1. April 2013), hlm. 74

3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al- wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan di bawah rata-rata dengan sebaran skor kontribusi kepemimpinan kepala madrasah (X) sebanyak 15 orang (49.999%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (26.666 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 7 orang (37.5%) di atas rata-rata.
1. Efektivitas Madrasah Aliyah Swasta Al- wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan di bawah rata-rata dengan sebaran skor efektivitas madrasah (Y) sebanyak 12 orang (39.999 %) berada di bawah rata-rata kelas, 3 orang (10 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (49.999 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Madrasah umumnya berada di atas rata-rata.
2. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah berhubungan lemah dan secara signifikan dengan Efektivitas Madrasah Guru di Mas Al- wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan Efektivitas Madrasah (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 4.9 %. sedangkan nilai

signifikansi hubungan keduanya (Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Efektivitas Madrasah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4.496$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (4.496) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yg lemah dan signifikan antara variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Madrasah juga akan meningkat sebesar $72.915 + 0.224 = 73.175$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki hubungan yg lemah terhadap Efektivitas Madrasah di MAS Al-wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap efektivitas madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas madrasah dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah.

Penelitian ini dapat dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel efektivitas sekolah dipengaruhi oleh berbagai variabel- variabel bebas. Hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan efektivitas madrasah perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan variabel kepemimpinan kepala madrasah. Upaya meningkatkan efektivitas madrasah secara teori dapat dilakukan dengan kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap efektivitas madrasah.

C. Saran-Saran

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

1. Kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan efektivitas madrasah dengan terus mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, dan memotivasi atau mendorong bawahan sehingga tercipta semangat kerja, suasana dan hubungan kerja yang kondusif.
2. Bagi guru hendaknya untuk dapat meningkatkan kinerja guru sebagai sebagai seorang pendidik dengan menerapkan berbagai upaya dalam menjalankan tugasnya agar dapat terciptanya sekolah yang efektif atau efektivitas madrasah.
3. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi efektivitas madrasah. Memperhatikan hal ini masih

terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al- Asqani, Ibnu Hajar. (2009). *Fathul Baari*. Jakarta: Pustaka Azam
- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana
- Ade Irwan. (2015). “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar” *Jurnal Administrasi* (Vol.XXII No.2, Oktober),
- Awang Setiawan. (2016). “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah”.*Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol XXXIII No. 1
- Eru Wibowo. (2012). “Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pelaksanaan Pendidikan”. *Jurnal Pendidikan Online*. <http://jurnalonlinependidikan.co.id>
- Engkoswara & Aan Komariah. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabet CC
- Uhar Syahputra. (2016). *Kepemimpinan Inovasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Herman Sofyandi. (2007) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mesiono. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cipta Pustaka
- Muhammad Ali Hairiddin & Salisu Abba Yangiaya. (2015). “ Investigating the Influence of Distributed Leadership on School Effectiveness: A MediatingRole of Teacher Commintmen”. *Jurnal Pendidikan*. Katsina State Negia

- Muhdi Harso. (2012). “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Di SMK Kabupaten Pemalang”. *Jurnal Pendidikan*. Semarang: Unnes
- Mulyasa, Enco. (2005). *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nur Cahya Edi Sukendar. (2013) “Pengaruh Keterampilan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon Kabupaten Jepara”(Vol 2, No.1)
- Rasdi Ekosiswoyo. (2007). “Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan”. Jilid 14 No. 2
- Robert Keitner & Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudarwan Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: Rineka Cipta
- S. Eko Putro Widyoko. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Syafaruddin & Nasrul. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cipta Pustaka Media
- Sugiono. (2007). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabetha
- Syafaruddin. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Syafaruddin dkk. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Medan: IAIN Sumatera utara

Suharsimi Arikunto. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Sri Triani. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi*. Vol 22 No. 2

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Wali Pers

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

DAFTAR ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
 SS : untuk jawaban Sangat Setuju
 S : untuk jawaban Setuju
 KS : untuk jawaban Kurang Setuju
 TS : untuk jawaban Tidak Setuju
 STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
- Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SS	S	KK	TP
I	Mempengaruhi Bawahan					
1	Kepala sekolah berbicara dengan penuh wibawa					
2	Kepala sekolah memberi instruksi kepada bawahan dengan tegas					
3	Kepala Sekolah berperilaku otoriter kepada bawahan					
4	Kepala Sekolah memberi arahan tentang tugas pokok guru					

5	Kepala sekolah menjadi pembina upacara bendera					
II	Mendidik Bawahan					
6	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru-guru agar tepat waktu dalam mengajar					
7	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan masing-masing guru					
8	Kepala sekolah mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada bawahan dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran					
9	Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah guru					
III	Menggerakkan Bawahan					
10	Kepala sekolah mengatur pembagian tugas mengajar guru					
11	Kepala sekolah bertindak mengambil keputusan dengan cermat					
12	Kepala sekolah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu					
13	Kepala sekolah menunggu segala informasi yang berkenaan dengan kepentingan sekolah					
14	Kepala sekolah menginstruksikan bawahan agar memberikan layanan prima kepada siswa					
15	Kepala sekolah menginstruksikan bawahan agar membuat dan menyelesaikan program kerja					
16	Kepala sekolah membagi wewenang kepada para wakil kepala sekolah					
17	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara rutin					
IV	Memotivasi atau Mendorong Semangat Kerja Bawahan					

18	Kepala sekolah memberikan semangat bawahan untuk melanjutkan jenjang pendidikan					
19	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat					
20	Kepala sekolah mendukung penuh bagi siswa yang akan berlomba					
21	Kepala Sekolah merespon ide-ide guru					
22	Kepala sekolah mengarahkan siswa agar konsentrasi menghadapi ujian nasional					
23	Kepala sekolah melengkapi bahan bacaan guru yang berisi ide-ide menantang					
24	Kepala sekolah membagi tugas kepanitiaan kepada guru yang disukai saja					
25	Kepala sekolah memberikan peringatan kepada guru yang mangkir mengajar					
V	Mengawasi					
26	Kepala sekolah melakukan monitoring kehadiran guru					
27	Kepala sekolah melakukan supervisi KBM sesuai agenda					
28	Kepala sekolah berupaya keras dalam pencapaian visi misi sekolah					
29	Kepala sekolah menjalankan program sekolah tidak relevan dengan visi misi					
30	Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap guru dalam proses belajar mengajar					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Efektivitas Madrasah)

No	Pernyataaan	Pilihan				
		SL	SS	S	KK	TP
I	Kerjasama Sekolah dengan Orangtua Siswa					
1	Orang tua murid menghadiri acara-acara yang dilaksanakan di sekolah					
2	Orang tua murid mengkritik kebijakan-kebijakan sekolah					
3	Orang tua murid berkorban atau wali murid mau berkorban atau memberi bantuan kepada pihak sekolah untuk mendukung kegiatan, pengembangan sekolah					
4	Pihak sekolah menyampaikan perkembangan siswa kepada masing-masing orang tua/wai murid					
II	Tujuan Sekolah					
5	Visi misi sekolah ditulis dan dipajangkan dengan jelas di dalam lingkungan sekolah					
6	Visi misi sekolah dijelaskan dan diterapkan kepada warga sekolah					
7	Seluruh guru dan staf serta siswa memahami visi dan misi sekolah					
8	Semua aktivitas para guru dan staf serta siswa tidak sesuai dengan visi dan misi sekolah					
III	Sumber Daya Sekolah					
9	Jumlah guru sudah mencukupi					
10	Madrasah memiliki guru berpendidikan S1 Pendidikan seluruhnya					
11	Madrasah memiliki fasilitas yang mencukupi untuk penyelenggaraan proses pendidikan yang baik					

12	Hubungan antara siswa, guru, dan pegawai madrasah terjalin dengan baik					
13	Suasana sehari-hari di lingkungan madrasah memberikan dampak positif terhadap karakter dan kompetensi siswa					
14	Pihak madrasah mendukung dalam pengembangan kegiatan siswa melalui pendanaan secara maksimal					
IV	Siswa					
15	Siswa selalu mematuhi peraturan sekolah					
16	Siswa aktif dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru					
17	Siswa tidak pernah bertanya kepada guru dalam proses pembelajaran					
18	Siswa pernah bolos dalam proses belajar					
V	Iklim Sekolah					
19	Lingkungan Madrasah selalu nyaman dalam keadaan bersih dan rapi					
20	Lingkungan Madrasah memiliki tempat yang strategis dan aman					
21	Para guru membantu guru ketika ada yang terkena musibah					
22	Guru-guru aktif memberikan pendapat saat sedang rapat					
23	Guru-guru selalu memberikan tugas rumah (PR) kepada siswa					
VI	PBM					
24	Guru-guru menggunakan RPP setiap menyelenggarakan proses pembelajaran					
25	Antara sesama guru memiliki hubungan yang					

	kurang baik					
26	Guru-guru bisa menerima perbedaan pendapat di dalam rapat dewan guru					
27	Guru-guru memberikan umpan balik kepada siswa setiap menyelenggarakan proses pembelajaran					
28	Guru melakukan penilaian terhadap prestasi siswa setiap menyelenggarakan proses pembelajaran					
VII	Output					
29	Siswa pernah mendapatkan penghargaan/menjuarai perlombaan di bidang akademik					
30	Lulusan Madrasah Aliyah Alwasliyah banyak diterima di dunia perkuliahan atau dunia kerja yang sesuai					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

DAFTAR ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

4. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
 SS : untuk jawaban Sangat Setuju
 S : untuk jawaban Setuju
 KS : untuk jawaban Kurang Setuju
 TS : untuk jawaban Tidak Setuju
 STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
5. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
6. Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Kepemimpinan Kepala Madrasah)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SS	S	KK	TP
I	Mempengaruhi Bawahan					
1	Kepala sekolah berbicara dengan penuh wibawa					
2	Kepala sekolah memberi instruksi kepada bawahan dengan tegas					
3	Kepala Sekolah berperilaku otoriter kepada bawahan					
4	Kepala Sekolah memberi arahan tentang tugas pokok guru					
5	Kepala sekolah menjadi pembina upacara bendera					

II	Mendidik Bawahan				
6	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru-guru agar tepat waktu dalam mengajar				
7	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan masing-masing guru				
III	Menggerakkan Bawahan				
8	Kepala sekolah mengatur pembagian tugas mengajar guru				
9	Kepala sekolah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu				
10	Kepala sekolah menunggu segala informasi yang berkenaan dengan kepentingan sekolah				
11	Kepala sekolah menginstruksikan bawahan agar memberikan layanan prima kepada siswa				
12	Kepala sekolah menginstruksikan bawahan agar membuat dan menyelesaikan program kerja				
13	Kepala sekolah membagi wewenang kepada para wakil kepala sekolah				
IV	Memotivasi atau Mendorong Semangat Kerja Bawahan				
14	Kepala sekolah memberikan semangat bawahan untuk melanjutkan jenjang pendidikan				
15	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				
16	Kepala Sekolah merespon ide-ide guru				
17	Kepala sekolah mengarahkan siswa agar konsentrasi menghadapi ujian nasional				
18	Kepala sekolah memberikan peringatan kepada guru yang mangkir mengajar				
V	Mengawasi				

19	Kepala sekolah melakukan monitoring kehadiran guru					
20	Kepala sekolah berupaya keras dalam pencapaian visi misi sekolah					
21	Kepala sekolah menjalankan program sekolah tidak relevan dengan visi misi					
22	Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap guru dalam proses belajar mengajar					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Efektivitas Madrasah)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SS	S	KK	TP
I	Kerjasama Sekolah dengan Orangtua Siswa					
1	Orang tua murid menghadiri acara-acara yang dilaksanakan di sekolah					
2	Orang tua murid mengkritik kebijakan-kebijakan sekolah					
3	Orang tua murid berkorban atau wali murid mau berkorban atau memberi bantuan kepada pihak sekolah untuk mendukung kegiatan, pengembangan sekolah					
4	Pihak sekolah menyampaikan perkembangan siswa kepada masing-masing orang tua/wai murid					
II	Tujuan Sekolah					
5	Visi misi sekolah ditulis dan dipajangkan dengan jelas di dalam lingkungan sekolah					
6	Visi misi sekolah dijelaskan dan diterapkan kepada warga sekolah					
7	Seluruh guru dan staf serta siswa memahami visi dan misi sekolah					

III	Sumber Daya Sekolah					
8	Jumlah guru sudah mencukupi					
9	Madrasah memiliki guru berpendidikan S1 Pendidikan seluruhnya					
10	Madrasah memiliki fasilitas yang mencukupi untuk penyelenggaraan proses pendidikan yang baik					
11	Hubungan antara siswa, guru, dan pegawai madrasah terjalin dengan baik					
IV	Siswa					
12	Siswa selalu mematuhi peraturan sekolah					
13	Siswa aktif dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru					
14	Siswa pernah bolos dalam proses belajar					
V	Iklm Sekolah					
15	Lingkungan Madrasah selalu nyaman dalam keadaan bersih dan rapi					
16	Para guru membantu guru ketika ada yang terkena musibah					
17	Guru-guru aktif memberikan pendapat saat sedang rapat					
VI	PBM					
18	Antara sesama guru memiliki hubungan yang kurang baik					
19	Guru-guru bisa menerima perbedaan pendapat di dalam rapat dewan guru					
20	Guru melakukan penilaian terhadap prestasi siswa setiap menyelenggarakan proses pembelajaran					
VII	Output					

21	Siswa pernah mendapatkan penghargaan/menjuarai perlombaan di bidang akademik					
22	Lulusan Madrasah Aliyah Alwasliyah banyak diterima di dunia perkuliahan atau dunia kerja yang sesuai					

Lampiran 3: Hasil Uji Valid Dan Reabel

A. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.464	0.444	Valid
2	Butir2	0.646	0.444	Valid
3	Butir3	0.813	0.444	Valid
4	Butir4	0.843	0.444	Valid
5	Butir5	0.753	0.444	Valid
6	Butir6	0.761	0.444	Valid
7	Butir7	0.485	0.444	Valid
8	Butir8	0,429	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
9	Butir9	0.287	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
10	Butir10	0.580	0.444	Valid
11	Butir11	0.116		Tidak Valid/ Dibuang
12	Butir12	0.761	0.444	Valid
13	Butir13	0.472	0.444	Valid
14	Butir14	0.463	0.444	Valid
15	Butir15	0.538	0.444	Valid
16	Butir16	0.806	0.444	Valid
17	Butir17	0.362		Tidak Valid/ Dibuag
18	Butir18	0.744	0.444	Valid
19	Butir19	0.548	0.444	Valid

20	Butir20	0.429	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
21	Butir21	0.645	0.444	Valid
22	Butir22	0.783	0.444	Valid
23	Butir23	0.267	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
24	Butir24	0.271	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
25	Butir25	0.745	0.444	Valid
26	Butir26	0.780	0.444	Valid
27	Butir27	0.311	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
28	Butir28	0.590	0.444	Valid
29	Butir29	0.813	0.444	Valid
30	Butir30	0.597	0.444	Valid

2. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,943	,939	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah dinyatakan reabel.

B. Efektivitas Madrasah.

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.570	0.444	Valid
2	Butir2	0.819	0.444	Valid
3	Butir3	0.814	0.444	Valid
4	Butir4	0.607	0.444	Valid
5	Butir5	0.807	0.444	Valid
6	Butir6	0.797	0.444	Valid
7	Butir7	0.685	0.444	Valid
8	Butir8	0.418	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
9	Butir9	0.600	0.444	Valid
9	Butir10	0.804	0.444	Valid
10	Butir11	0.807	0.444	Valid
11	Butir12	0.797	0.444	Valid
12	Butir13	0.402	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
13	Butir14	0.416	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
14	Butir15	0.570	0.444	Valid
15	Butir16	0.819	0.444	Valid
16	Butir17	0.410	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
17	Butir18	0.753	0.444	Valid
18	Butir19	0.529	0.444	Valid
19	Butir20	0.418	0.444	Tidak Valid/ Dibuang

20	Butir21	0.600	0.444	Valid
21	Butir22	0.804	0.444	Valid
22	Butir23	0.222	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
23	Butir24	0.282	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
24	Butir25	0.807	0.444	Valid
25	Butir26	0.797	0.444	Valid
26	Butir27	0.208	0.444	Valid
27	Butir28	0.529	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
28	Butir29	0.814	0.444	Valid
29	Butir30	0.607	0.444	Valid

1. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,956	,953	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Semangat Kerja dinyatakan reabel.

Lampiran 4

Column1	Column2	Column3	Column4	Column5	Column6	Column7	Column8	Column9	Column10	Column11	Column12	Column13	Column14	Column15	Column16	Column17	Column18	Column19	Column20	Column21	Column22	Column23	Column24
						DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH (X)																	
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	1
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
11	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1
13	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1
14	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	83
19	4	2	2	1	2	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	77
20	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81
21	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	81
22	5	5	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	91
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	98
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	86
25	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	83
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	80
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	2	85
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	104
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	81
Total																							2595
JUMLAH	126	120	122	113	115	121	124	124	123	124	124	125	124	124	121	126	126	123	112	105	102	72	2595

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

F. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

Statistics		
	KONTRIBUSI KEPEMIMPINAAN	EFEKTIVITAS MADRASAH
Valid N	30	30
Missing	0	0
Mean	86,40	92,30
Std. Error of Mean	2,116	2,137
Median	84,00	97,00
Mode	81 ^a	100
Std. Deviation	11,593	11,707
Variance	134,386	137,045
Range	47	41
Minimum	57	64
Maximum	104	105
Sum	2592	2769

2. Frekuensi Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
57	1	3,3	3,3	3,3
68	1	3,3	3,3	6,7
75	1	3,3	3,3	10,0
76	1	3,3	3,3	13,3
Valid 77	1	3,3	3,3	16,7
78	1	3,3	3,3	20,0
79	2	6,7	6,7	26,7
80	2	6,7	6,7	33,3
81	3	10,0	10,0	43,3

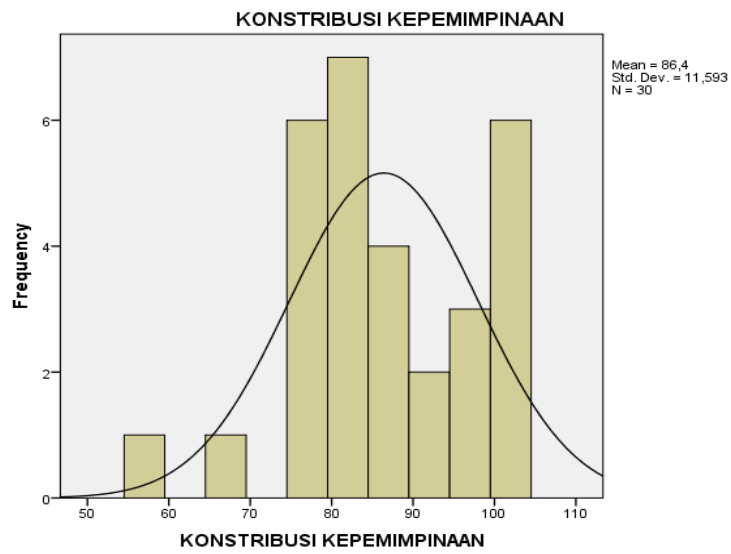
83	2	6,7	6,7	50,0
85	1	3,3	3,3	53,3
86	2	6,7	6,7	60,0
89	1	3,3	3,3	63,3
91	2	6,7	6,7	70,0
95	2	6,7	6,7	76,7
98	1	3,3	3,3	80,0
101	1	3,3	3,3	83,3
102	1	3,3	3,3	86,7
103	1	3,3	3,3	90,0
104	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

3. Frekuensi Efektivitas Madrasah

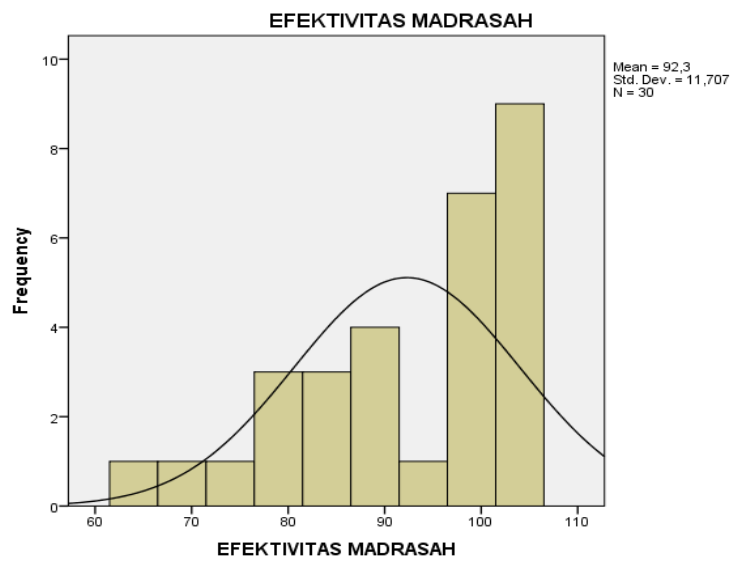
EFEKTIVITAS MADRASAH

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
64	1	3,3	3,3	3,3
68	1	3,3	3,3	6,7
73	1	3,3	3,3	10,0
78	1	3,3	3,3	13,3
80	2	6,7	6,7	20,0
85	1	3,3	3,3	23,3
86	2	6,7	6,7	30,0
87	2	6,7	6,7	36,7
88	1	3,3	3,3	40,0
Valid 89	1	3,3	3,3	43,3
92	1	3,3	3,3	46,7
97	2	6,7	6,7	53,3
100	4	13,3	13,3	66,7
101	1	3,3	3,3	70,0
102	2	6,7	6,7	76,7
103	3	10,0	10,0	86,7
104	2	6,7	6,7	93,3
105	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

4. Histogram Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah



5. Histogram Efektivitas Madrasah



G. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KONTRIBUSI KEPEMIMPINAAN	EFEKTIVITAS MADRASAH
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	86,40	92,30
	Std. Deviation	11,593	11,707
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,211
	Positive	,115	,139
	Negative	-,096	-,211
Kolmogorov-Smirnov Z		,632	1,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,820	,137

2. Uji Linearitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,186	1	196,186	1,454	,238 ^b
	Residual	3778,114	28	134,933		
	Total	3974,300	29			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	72,915	16,216		4,496	,000
1 KONTRIBUSI KEPEMIMPINAAN	,224	,186	,222	1,206	,238

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAAN

	Observed N	Expected N	Residual
57	1	1,5	-,5
68	1	1,5	-,5
75	1	1,5	-,5
76	1	1,5	-,5
77	1	1,5	-,5
78	1	1,5	-,5
79	2	1,5	,5
80	2	1,5	,5
81	3	1,5	1,5
83	2	1,5	,5
85	1	1,5	-,5
86	2	1,5	,5
89	1	1,5	-,5
91	2	1,5	,5
95	2	1,5	,5
98	1	1,5	-,5
101	1	1,5	-,5
102	1	1,5	-,5
103	1	1,5	-,5
104	3	1,5	1,5
Total	30		

b. Frekuensi Efektivitas Madrasah

EFEKTIVITAS MADRASAH

	Observed N	Expected N	Residual
64	1	1,7	-,7
68	1	1,7	-,7
73	1	1,7	-,7
78	1	1,7	-,7
80	2	1,7	,3
85	1	1,7	-,7

86	2	1,7	,3
87	2	1,7	,3
88	1	1,7	-,7
89	1	1,7	-,7
92	1	1,7	-,7
97	2	1,7	,3
100	4	1,7	2,3
101	1	1,7	-,7
102	2	1,7	,3
103	3	1,7	1,3
104	2	1,7	,3
105	2	1,7	,3
Total	30		

c. Test Statistik

	KONTRIBUSI KEPEMIMPINAAN	EFEKTIVITAS MADRASAH
Chi-Square	6,000 ^a	7,200 ^b
Df	19	17
Asymp. Sig.	,998	,981

H. Pengujian Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,049	,015	11,616

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



NURIN YUSTAZLI, lahir di Aektorop Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan, tanggal lahir 26 April 1996, anak dari Ayahanda Zainal Arifin Chaniago bin Muhammad Dzakhir dan Ibunda Aslina Wati Nasution binti Djafar Nasution. Memiliki 2 saudara kandung laki-laki bernama Noveza Khoir dan Tanzil Yarisa

Pendidikan Formal Yang Ditempuh.

1. SD Negeri 118269 Tamat Tahun 2008.
2. MTS Al- hidayah Tamat Tahun 2011.
3. MAS BudayaTamat Tahun 2014.